



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión Directiva y Desempeño en Docentes de la Institución
Educativa Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres
Ayacucho 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Polack Calderon, Jimmy Steve (ORCID: 0000-0002-5136-3392)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (ORCID: 0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**LIMA – PERÚ
2021**

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, la salud y fortalecerme en los momentos más difíciles.

A mis padres por ser ejemplo de humildad, esfuerzo y superación.

A mi esposa por acompañarme en los momentos difíciles y hacer de ellos una esperanza.

A mis hijas que con sus sonrisas me inspiran a superarme cada día.

Agradecimiento

A los docentes de esta casa de estudio por su compromiso, dedicación y comprensión a cada uno de nosotros en especial al maestro Jorge Nicolás A. Papanicolau Denegri, por su invaluable contribución en experiencias, conocimientos y valores morales que fortalecieron mi espíritu y coadyuvaron a terminar mi tesis.

Índice de contenidos

	pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3. 2. Variables y Operacionalización	18
3. 3. Población y técnicas de muestreo	20
3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
Referencia	35
Anexos	45

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Correlación de las variables de Gestión Directiva y Desempeño en docente	24
Tabla 2 Correlación de las dimensiones educación y comportamiento humano	25
Tabla 3 Correlación de las dimensiones administración educativa y enseñanza	25
Tabla 4 Correlación de las dimensiones crecimiento profesional y competencias y capacidades	26
Tabla 5 Correlación de las dimensiones relaciones interpersonales e inteligencia emocional	27

Índice de figuras

pág.

figura 1. Esquema de diseño

18

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Andrés Bello Cáceres Ayacucho 2021. El estudio fue de tipo básico no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población fue de 35 profesores, por lo que se tomó a todos como muestra; el tipo de muestreo para elegir la muestra fue no probabilístico; los datos se recabaron por medio del cuestionario los cuales fueron procesados con el software SPSS versión 25. Con el estudio se logró establecer la relación existente entre la Gestión directiva y desempeño en docentes; por lo que se reafirma con la prueba de hipótesis Rho de Spearman con un valor de 0,711 revelando una correlación positiva alta entre Gestión directiva y desempeño en docentes, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. Estos resultados muestran que la presencia de una buena gestión directiva en los centros educativos se relaciona con un buen desempeño en los docentes.

Palabras clave: gestión directiva, desempeño en docente, educación de calidad

Abstract

The general objective of the research work was to establish the relationship that exists between directive management and teacher performance at the Simón Bolívar educational institution in the Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2021 district. The study was of a non-experimental basic type with a correlational descriptive design. the population was 35 teachers, so all of them were taken as a sample; the type of sampling to choose the sample was non-probabilistic; the data were collected through the questionnaire which were processed with the SPSS version 25 software. With the study it was possible to establish the existing relationship between directive management and teacher performance; Therefore, it is reaffirmed with the Spearman Rho hypothesis test with a value of 0.711, revealing a high positive correlation between directive management and performance in teachers, and the value of p (significance level) is $0.000 < 0.05$. These results show that the presence of good directive management in educational centers is related to a good performance in teachers.

Keywords: directive management, teacher performance, quality education

I. INTRODUCCIÓN

Según los autores Kirkwood y Tucker, F. (2018) exponen, los fenómenos mundiales, como el de la globalización, exigen nuevas competencias y habilidades en los futuros profesionales y en la población en general. La masificación de la información, producto del avance de los conocimientos científicos y tecnológicos traen consigo la necesidad de aprender nuevas competencias y capacidades que mejoren los conocimientos y destrezas en los empleados, como consecuencia de esto la educación se renueva en el tiempo y va más allá de la voluntad o deseo de quienes están involucrados en las labores pedagógicas exigiendo en sus directivos la capacidad de poseer conocimientos en gestión, planeamiento y metodología para el logro de los objetivos institucionales; esta realidad no es ajena a los docentes que buscan mejorar sus desempeños laborales.

Conforme a Tse, S. Y Hui, S. (2016) manifiesta, en estos años, la enseñanza principalmente pública a nivel mundial ha mejorado en conocimientos y valores, desarrollando una educación de calidad promoviendo un clima de tranquilidad, confianza, progreso y prosperidad; así mismo Verica, B. (2020) los docentes tienen que ser guiados y fortalecidos por instituciones acreditadas que coadyuven a optimizar el rendimiento y desempeño de las instituciones educativas.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2019), propone a todos los países del mundo implementar en su política de gobierno, una educación vivencial, que les permita responder a los desafíos actuales. La Institución de Desarrollo de Propuestas Innovación y Calidad Educativa (2016), expone que los docentes en América latina tienen que desplegar estrategias para desarrollar una educación innovadora y de calidad que genere oportunidades de aprendizaje que permita a los educandos tener las herramientas necesarias para salir de la pobreza.

Como, Mendoza, P. (2020) expone, es posible mejorar la calidad educativa en el Perú y América, siempre y cuando se aplique una gestión procedimental que permita a los miembros anteponer los compromisos ante cualquier adversidad, laborando asertivamente en el desarrollo del trabajo en equipo, factor primordial para lograr aprendizaje significativo.

Según el Organismo que regula el desarrollo económico (2016), muestra que el Perú ha logrado un crecimiento socioeconómico mejorando la condición social

de la población, gracias a la ejecución de políticas económicas y la implementación de programas de ayuda social modernizando la calidad educativa en los colegios públicos. Los niveles de calidad que brindan las instituciones deben promover un desarrollo cualitativo para promover estándares a fin de asegurar la calidad de servicio, la Plataforma digital del Estado Peruano (2021), menciona que el Perú en el Ministerio de Educación-PISA. (2018), superó las expectativas en promedio a años anteriores, lamentablemente en la región se mantiene por debajo de Brasil, Colombia, Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay.

El 2012 el Ministerio de Educación del Perú aprueba los lineamientos en el marco Buen Desempeño Docente y en el 2014 los lineamientos del Marco de Buen Desempeño del Directivo, el directivo y docente se transforman en piedras angulares para lograr una educación de calidad. Calidad que no se evidencia en las instituciones educativas, debido a que los directivos siguen realizando una gestión tradicional, vertical y autoritaria y no adoptan procesos de gestión en políticas públicas para alcanzar los objetivos institucionales.

por lo presentado se estableció efectuar el trabajo de investigación formulando el problema general: ¿de qué manera se relaciona la Gestión directiva y el desempeño en Docentes de la institución educativa Simón Bolívar 2021? donde se evidenciaron los problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la educación de calidad con el comportamiento humano?; ¿De qué manera se relaciona la administración educativa con la enseñanza?; ¿De qué manera se relaciona el crecimiento profesional con las competencias y capacidades? ¿De qué manera se relacionan las relaciones interpersonales en el trabajo con la inteligencia emocional?

Con relación a su justificación teórica el estudio es importante porque aporta al conocimiento existente nuevas teorías sobre de la influencia y decisiones de los directivos en el desempeño docente, para el logro de los objetivos, los resultados sistematizan propuestas, para ser incorporados en la ciencia de la educación. Lo mismo la justificación práctica es necesaria para mejorar el nivel de gestión educativa y el ejercicio del docente de la Institución educativa en el uso del marco del buen desempeño; contribuyendo a la aplicación de estrategias metodológicas para el logro de las Competencias, capacidades, conocimientos y actitudes del programa curricular.

Del mismo modo la justificación metodológica investiga situaciones por medio de métodos, técnicas e instrumentos que indaga situaciones que son investigadas científicamente permitiendo conocer el dominio de la gestión directiva en el desempeño del maestro, lo que mejorará las habilidades y estrategias de los miembros educativos, señalando su validez se podrá hacer uso en trabajos de investigación y en otras instituciones educativas.

De tal forma se planteó el objetivo general; determinar de qué manera se relaciona la gestión directiva con el desempeño en el docente en la I.E. Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021, para especificar se propuso, (Oe1) determinar qué relación entre la educación de calidad con el comportamiento humano en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021; (O.e.2) determinar qué relación existe entre la administración educativa con la enseñanza en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021; (O.e.3) determinar qué relación existe entre el crecimiento profesional con las competencias y capacidades en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021? (O.e.4) determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales en el trabajo con la inteligencia emocional en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021?"

Como hipótesis general se planteó lo siguiente. Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño en los docentes de la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021 y como específicas se trazó, (He1) existe relación entre la educación de calidad con el comportamiento humano en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2020; (H.e.2) existe relación entre la administración educativa con la enseñanza en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2020; (H.e.3) existe relación entre el crecimiento profesional con las competencias y capacidades en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2020? (H.e.4) existe relación entre las relaciones interpersonales en el trabajo con la inteligencia emocional en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres – Ayacucho| 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Según Loyola, A. (2020) cuyo objetivo fue analizar la gestión directiva en las instituciones de educación extra escolar donde aplicó el diseño no experimental la muestra se conformó por 8 directores educativos de la región 3 de la ciudad de México, empleando “la entrevista semiestructurada”, el “estudio de la información se realizó con programas informáticos luego se realizó el análisis cualitativo de las informaciones recogidas, como conclusión se estableció la necesidad de equipar a los directores y docentes en competencias de gestión. Resultado donde menciona que la gestión directiva es primordial para el logro de las metas en los centros educativos.

Por otro lado, Rovira, J. (2020) en su trabajo titulado el objetivo fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en el docente utilizó el diseño de investigación mixta, cuya muestra investigada fueron 40 docentes de los centros educativos; utilizando como instrumentos temarios de preguntas que fue aplicado a profesores y directores. Con respecto al trabajo, el investigador concluye que el liderazgo es la capacidad de los directores y maestros de actuar, motivar y llevar a cabo acciones para transformar la realidad educativa y lograr los objetivos institucionales, objetivos que no se concretan por la falta de implementación de políticas educativas públicas que impulsen el desarrollo de competitividades en los docentes, el liderazgo de los directivos influye positivamente en los estudiantes, administradores y en el desempeño docente.

Por lo consiguiente Ríos, L. (2018) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar el liderazgo de gestión que necesitan los directores para lograr con los docentes el desarrollo de los aprendizajes. cuyo diseño es mixta, descriptiva y exploratorio la muestra se compuso por directores y profesores de las instituciones educativas USAER de la zona escolar No. 3., la técnica utilizada, la encuesta y entrevista como instrumento el cuestionario y guía de entrevista. El estudio concluye que los directores y docentes cuentan con bases teóricas de gestión desfasadas a pesar de todo, hay oportunidades para alcanzar los objetivos institucionales practicando gestión directiva, sus resultados dieron que el director promueve el desarrollo de los docentes en un 94%. y que los educadores observan cualidades de líder en los directores.

Como menciona Martín, Y. L. (2018) cuyo objetivo fue explicar como la confianza en la administración institucional mejora la calidad de servicio educativo. Se evidencia una investigación de diseño cualitativo con muestra de 15 docentes, directivos y estudiantes; se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada.

Como conclusión propuso la buena práctica directiva para el logro de desarrollar buenas prácticas docente basada en la responsabilidad y confianza ejes fundamentales para el desarrollo docente directivo. El aporte a este trabajo es que permite obtener información necesaria para hacer uso de una metodología adecuada en el trabajo a realizar.

Como indica Álvarez, A. (2018) en su de investigación cuyo objetivo fue encontrar la correlación que existente entre la satisfacción del ejercicio docente con la capacidad de gestión de los directivos y el diseño de investigación es de tipo básica, se empleó técnicas e instrumentos de recolección de datos logrando concluir que los profesores están insatisfechos frente a la gestión directiva y que la capacidad de gestión mejora el profesionalismo del docente en las instituciones; donde el 83% de los educadores manifiestan que el director como líder es asertivo para mejorar el trabajo educativo. El insumo que brinda es respecto a los instrumentos a utilizar durante la investigación.

Como argumenta García, F. (2017), cuyo objetivo fue estudiar las competencias que muestran los directivos en las instituciones educativas, diseño de investigación descriptivo y utilizó la técnica documental y la técnica de campo y como instrumento la cédula de entrevista estructurada como muestra a 3 directores de la escuela de economía cuya conclusión fue implementar en los docentes y directores la capacidad de administración institucional para el logro de sus objetivos considerando las nuevas estrategias de gestión.

Tal como proponen Florencia, (2017) en su tesis cuyo objetivo fue analizar la calidad de la enseñanza a partir de la valoración que sus estudiantes hacen del docente, su diseño de investigación cuantitativo de carácter descriptivo longitudinal, la muestra de representada por 46 estudiantes y 17 docentes y como instrumento la encuesta concluye que para el desarrollo de aprendizaje en los escolares se debe practicar la convivencia en paz armonía y tranquilidad, con la colaboración de todos los miembros educativos fortaleciendo a los profesores y plana jerárquica en el proceso de gestión, diversificando el currículo nacional de acuerdo a la realidad

para aterrizar en la planificación como ejes transversales posteriormente aplicarlo en las materias con el objetivo de contribuir en el proceso educar y aprender.

Como, señala Silva , (2015) en su tesis plantea como objetivo analizar la relación de la gestión directiva en el marco de la buena dirección, como diseño utilizó descriptivo su muestra consistió de 3 directores y 9 profesores de establecimientos escolares los instrumentos fueron las entrevistas semi estructuradas concluyendo que los profesores tienen que ser evaluados de acuerdo a características propias de cada docente permitiendo que cada uno de ellos pueda manifestar sus capacidades, la investigación se centra en la labor que realizan los docentes en el aula y los directivos en la gestión, si bien es cierto que los profesores son los que están directamente vinculados en la enseñanza sin embargo los directores son esenciales para mejorar el aprendizaje; la calidad de la práctica de enseñanza, las condiciones laborales y la marcha de la Institución son fundamentales, por eso el director es clave para lograr el desarrollar la calidad educativa.

Como menciona, Sánchez, P. (2021) cuyo objetivo fue establecer una correspondencia entre la capacidad de gestión de los directivos y buen desempeño docente, el diseño utilizado fue el correlacional la muestra fue de 86 docentes como técnica se usó la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyendo que la dirección debe concebirse como un conjunto de profesionales interrelacionados con todos los miembros de la educativos y lograr garantizar el cumplimiento de las metas al igual los docentes necesitan herramientas pedagógicas para ejercer su labor y lograr un desempeño que permita tener una labor favorable así mismo planteó formar líderes en gestión directiva para que con su dirección se logre desempeño docente; proporcionando fuerte evidencia y muy importante Por consiguiente, el desempeño docente depende de la gestión directiva.

Como propone Méndez, V. (2021), en su investigación cuyo objetivo fue analizar la incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente.

y su diseño de investigación básica con una muestra de 75 artículos científicos, como instrumento la revisión sistemática, concluyendo que el liderazgo de los directores promueve el desarrollo de competencias del docente cuya finalidad del trabajo es identificar cómo los directores siendo líderes en gestión pedagógica pueden propiciar un clima favorable para el buen desempeño, la

calidad, la efectividad del trabajo docente son favorables pero por sí solos no pueden desarrollar estrategias que les permita ser competitivos, la dirección como líder debe tomar la batuta para generar estrategias que permita al docente desarrollar competencias, cambios necesarios en el ejercicio de la enseñanza para profesionalizar la labor docente, valorar la capacidad pedagógica y construir la escuela que se quiere a través del liderazgo directivo.

Como menciona Motta, (2021) su objetivo planteado fue determinar la relación existente entre las políticas públicas y el desempeño docente; el diseño de investigación utilizado fue el no experimental, la muestra fue compuesta por 31 directores, como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario; concluye implementar un conjunto de lineamientos para acompañar al proceso de enseñanza, estos deben permitir el liderazgo directivo y docente, correspondencia que existe entre estos dos elementos educativos. El investigador propone una relación entre políticas públicas y desempeño docente la cual permitirá construir una educación de calidad, estas tienen como finalidad resolver los problemas educativos, enfrentándose a la burocracia, la cultura entre otras para transformar las debilidades en logros como la calidad, eficiencia eficacia contribuyendo a un buen desempeño docentes.

De igual manera Guillen, R. (2018) describe en su trabajo como objetivo, establecer el nivel de correlación que existe entre la gestión directiva y el clima profesional; de diseño correlacional; con una muestra de 30 individuos cuyo instrumento fue el cuestionario concluye señalar que no existen condiciones que permiten desarrollar un buen desempeño laboral debido a la mala gestión institucional, el análisis y estudio de las pruebas determinaron que si se desea desarrollar en las instituciones escolares un clima favorable la gestión directiva debe desarrollar oportunidades para el logro de una cultura de tranquilidad.

Según Iparraguirre, J. (2020), en su trabajo cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño laboral y la gestión directiva; con diseño de correlación descriptiva; se trabajó con 24 docentes y directores de diferentes instituciones educativas públicas, para el recojo de la información se utilizó encuestas y cuestionarios concluyendo que: para el logro de resultados de aprendizaje se necesita docentes competitivos profesionales con participación activa en el proceso de enseñanza y directores con conocimiento de gestión educativa, el

desempeño de los profesores se encuentra directamente relacionado con la motivación que pueda dar la plana jerárquica a sus direccionados.

Como menciona Solórzano, N. (2020) cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión directiva y el desempeño de los docentes en un colegio del estado su trabajo consistió en aplicar una investigación de tipo cuantitativo de diseño correlacional usando como instrumento de recolección de datos cuestionario que se le aplicó a los profesores de dicha institución. Los resultados permitieron observar que existe una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente.

De igual forma Farfán. (2018) su objetivo fue determinar la correlación entre habilidades directivas y desempeño de los profesores en una institución educativa, cuya investigación se fundó en el diseño correlacional no experimental, como muestra se trabajó con 45 profesores de secundaria de diferentes géneros y su modelo se tomó su trabajo fue de estudio cuantitativo no experimental correlacional utilizando como instrumento cuestionarios con preguntas sus conclusiones dan como resultados que las habilidades procedimentales y conceptuales favorecen en el desempeño de cada profesor. Por lo que se puede mencionar que la gestión en los centros educativos se relaciona con el desempeño de los maestros.

Con relación a las teorías relacionadas al tema se nombra a los autores que trataron las variables:

Según García, F; Juárez, S. y Salgado, L. (2018) en su artículo menciona que la gestión escolar es la capacidad de conocimientos y estrategias necesarias que debe tener un empleado del estado con conocimientos en teorías de gestión pública y privada capacitados para favorecer en la educación integral de sus direccionados, abiertos a conocimientos teóricos y práctico que le permitan desarrollar competencias y capacidades en cada uno de ellos para generar técnicas y métodos que permitan el logro de objetivos contribuyendo al desarrollo de los escolares.

Como mencionan, Atencio, B.; Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020) en su publicación gestión y administración educativa refiere que gestionar en centros educativos es asumir un liderazgo estratégico para buscar y encontrar las potencialidades de cada trabajador y estas puedan ser desarrolladas en su quehacer docente reforzando el proceso pedagógico y fortaleciendo la gestión

institucional, donde las habilidades del director son puestas a prueba para integrar a los miembros de la comunidad educativa formulando estrategias en capacidades y competencias donde el componente emocional y afectivo son parte de la gestión para el logro eficiente y eficaz de los procesos

De manera similar, Sánchez, M. y Delgado, J. (2020) en su escrito describen la gestión directiva como un proceso de calidad de la educación que adopta políticas educativas con características que permiten observar las necesidades del proceso, el objetivo de la gestión escolar es lograr la calidad de la gestión fortaleciendo el trabajo del docente y de los centros educativos mediante técnicas y estrategias además desarrolla la integración de los diferentes miembros de la comunidad educativa para coordinar e intercambiar información forjando una cultura de emprendimiento.

Según, Correa, A. (2019), en su artículo indica que la gestión institucional está relacionada con el desarrollo de los conocimientos la cual permite resolver problemas educativos por medio de métodos y estrategias además se debe realizar un análisis de la gestión que evidencian las debilidades para que así se diseñen estrategias metodológicas que permitan alcanzar los objetivos institucionales dirigida a mejorar el proceso educativo para brindar un servicio de calidad.

Conforme a, Álzate, F; Chaverra, L. y Arango, E. (2020), en su artículo menciona que la gestión institucional pone en práctica el desarrollo del currículo educativo con la intención de conducir a la institución educativa en acciones enfocadas al logro y propósitos de los objetivos facilitando a la organización direccional poner en praxis por parte del equipo directivo acciones que coadyuven a la realización de las metas trazadas.

De acuerdo con, Ferguson; Iliško, D.; Rofee, C y Hill, S. (2019) en su libro mencionan la gestión directiva es el proceso de calidad que busca promover oportunidades de aprendizaje y el desarrollo profesional de los docente, contribuye al mejoramiento de la educación; la labor del directivo se estructura en procedimientos de evaluación y control de las actividades pedagógicas inclusivas buscando la participación de toda la comunidad educativa para alcanzar una cultura didáctica que guíen a los miembros de la institución escolar al desarrollo y logro de capacidades y competencias para promover el clima laboral.

Seguidamente, Castro, J. y Guamán, J. (2017) refieren en su trabajo que la gestión de la enseñanza debe ser tratado como un proceso de administración educativa que permite planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las labores que se desarrolla en las instituciones educativas encaminadas a promover las capacidades y desarrollo profesional de los educadores para lograr objetivos académicos que permitan brindar una educación de calidad desde la programación de planes educativos.

Desempeño docente

Posteriormente, Rodríguez, J; Rodríguez, R y Pereira, C. (2019) mencionan que es importante impartir una enseñanza de calidad para el éxito de los centros educativos este proceso puede ser realizado haciendo uso de herramientas pedagógicas que permitan mejorar los procedimientos de enseñanza ayudando y fortaleciendo a los estudiantes, profesores y directores en el logro de los objetivos institucionales, el empleo del currículo como instrumento de gestión permitirá mejorar la calidad del desarrollo de la actividad docente y de la gestión educativa permitiendo brindar una educación que permita el logro y desarrollo integral de la comunidad escolar.

Además, Saad, M. _Muhammad, Y. Muhammad, S. y Bilal, T. (2021) indican que las instituciones que brindar el servicio de educación tienen que crear espacios que generen las condiciones adecuadas para brindar oportunidades a sus profesores para realizar actividades que les permitan desarrollarse como profesionales apoderándose de estrategias y métodos para el desarrollo de sus actividades académicas logrando destacar con cualidades a favor propio y a la de sus compañeros anteponiendo al tiempo, al ajetreo y los conflictos laborales la predisposición para el cumplimiento de las metas propuestas por la institución apropiarse de métodos y para el logro y desarrollo profesional contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos institucionales teniendo en cuenta las limitaciones y fortalezas para aumentar la motivación y el resultado final del proceso educativo.

A sí mismo, Guzmán, C. (2016) señala que desempeño educativo es el ejercicio de la práctica pedagógica en interacción con cada uno de los espacios durante el desarrollo de su profesión para ello debe el maestro empoderarse de métodos de enseñanza que le permitan el beneficio del rendimiento académico en

sus labores con eficacia y eficiencia en las distintas labores académicas en beneficio de la comunidad educativa.

Por una parte, Aravena, N. y Saillán, G. (2019) describen, el desempeño es la disposición de una persona o grupo con la capacidad de influir en otras para dirigir al colectivo de una manera deseada con la intención de afectar en las decisiones escolares y guiando en el logro de las metas el desempeño educativo permite llevar a cabo el trabajo y objetivos de la organización institucional logrando que las instituciones escolares tengan éxitos y sean eficientes.

A continuación, Chiang, M. y Martín, N. (2015) refieren que el desempeño es la aplicación de métodos para desarrollar conductas favorables para satisfacer las necesidades laborales de los funcionarios públicos contribuyendo al desarrollo de la organización para brindar un servicio de calidad.

Al no encontrar publicaciones actuales se tomó como referencia del año en mención, el Ministerio de Educación (2016), expone que el desempeño directivo es el liderazgo que se ejerce en la gestión académica que contribuye al desarrollo significativo de la mejora de la práctica del proceso pedagógico por medio del talento humano haciendo uso de recursos educativos practicando una cultura de paz para poder influir en el logro de los objetivos institucionales

Como se menciona al no encontrarse publicaciones actualizados se toma como consulta las publicaciones del Ministerio de Educación (2016) expone que el desempeño docente es la capacidad de promover en el proceso de aprendizaje un clima favorable haciendo uso de recursos educativos que favorezcan al manejo de contenidos y estrategias metodológicas creando en sus alumnos un pensamiento crítico, reflexivo y creativo practicando una cultura de paz para influir en el logro de los aprendizajes.

Con relación a las teorías relacionadas al tema se nombra a los autores que trataron las dimensiones:

De igual forma Castro, J. et al. (2017). describen que la administración educativa permite desarrollar procesos educativos de enseñanza facilitando el progreso de las actividades escolares a través de la sistematización de los recursos institucionales, estableciendo una relación entre las instituciones educativas y la comunidad donde se podrá visualizar los logros obtenidos en la relación al trabajo administrativo con la evaluación formativa de los estudiantes.

Al mismo tiempo Campos, M. E. (2017) mencionan que la gestión administrativa es el desarrollo de una estructurada y coordinada gestión de los miembros de la organización para realizar labores que permitan alcanzar las metas establecidas, la gestión educativa permite realizar un conjunto de acciones para que los recursos y la organización

Además, Saltos, S. M. (2015) manifiestan que la administración educativa está relacionada con la acción de gestionar y organizar una institución educativa para generar capacidades que logren cubrir las necesidades empleando políticas pedagógicas de planificación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación las de actividades que se despliegan durante las actividades educativas desarrollando capacidades en los directores y docentes en forma organizada para el logro de los objetivos y metas institucionales en un clima laboral favorable para el desarrollo de estas.

Tal como refiere Martín, Y. L. (2018) describe al crecimiento profesional como el progreso que permite adquirir conocimientos para la realización de su aspiración profesional y personal por medio de la preparación y desarrollo de capacidades y competencias para desarrollarlas en su vida laboral.

Según Peinado, J. M. (2016) el desarrollo de los profesionales es la capacidad que tienen los individuos para adquirir nuevas emociones, sensaciones ideas y conocimientos para afrontar nuevos retos y mejorar las habilidades y recursos de gestión que permitan salir de la zona de confort cultivando nuevos rasgos que repercutirá de manera positiva en el desarrollo profesional.

Como menciona Moreno, A. (2018) el perfeccionamiento de los empleados es el deceso de laborar de forma activa, participativa y con liderazgo es el reflejo de que cuentan con habilidades adquiridas y perfeccionadas permitiendo el crecimiento y progreso profesional de cada individuo el desarrollo laboral va relacionado con los valores y aptitudes que cada persona posee para poder realizar actividades que permitan el crecimiento personal y profesional.

Como describe. Lake, C.Br, L. D. (2019) el crecimiento personal y profesional se centra en las actitudes de progreso de aprendizajes profesionales adquiridas por experiencias de alto grado de dificultad y exigencia de superación laboral, cuando se adquiere madurez y experiencia en distintas dimensiones a lo largo de la vida y se toma en cuenta que actitudes se tiene para poder realizar

ciertas actividades que requieran exigencias marcando la diferencia entre los trabajadores que muestran tener cualidades con otros que no lo poseen permitiendo el perfeccionamiento competitivo y haciendo posible que los profesionales sean mejores personas y puedan contribuir en el progreso de la institución donde laboran sintiéndose felices y satisfechos con los trabajos que desempeñan donde brindan servicios de calidad y poder crecer con y en ella a través de los objetivos y metas trazadas.

Según, Sánchez, R. y Rosales, C. R. (2016) las relaciones interpersonales son las relaciones que se llevan en los centros laborales estas pueden ser favorables o conflictivas dependiendo la intensidad del trabajo pudiendo ser buenas si existe un clima laboral próspero y conflictiva si se llega al agotamiento y estrés laboral, las relaciones interpersonales se ven afectadas por la capacidad y forma de adaptarse de los trabajadores frente a su entorno laboral y familiar para enfrentar diversas situaciones desfavorables.

Como manifiestan Mansour, S. y Mohanna, D. (2018), el estrés es un elemento importante para convivir en armonía con los seres que rodean en el trabajo, familia y amistades produciendo conflictos laborales, familiares y con las personas que las rodean perjudicando nuestro desempeño laboral, se tiene que tener la capacidad de controlar las emociones para recuperar y llegar a un estado de calma para eliminar la perturbación que se tiene y luego centrar en los objetivos.

Finalmente, Torres, M. E. (2017) se refiere a las relaciones interpersonales como el modo de relación que coexiste entre las personas fundada en los sentimiento, emociones, actividades e intereses comunes siendo pilares de la vida social dándose de diferentes maneras, contextos y relaciones sobre todo se da como parte de la vida humana reguladas por las normas creándose vínculos y conjuntos sociales que componen la sociedad por consiguiente existen diferentes tipos relaciones:

Relaciones personales profundas o afectuosas: son las que buscan un vínculo con otras personas alcanzando afectos entre sus relaciones.

Relaciones ligeras: las que se construyen cuando se está iniciando con una relación buscando conocer al otro individuo en etapas formales y no profundas se trata de relaciones no importantes ni centradas en las emociones.

Relación consanguínea o familiar: son profundas y están en relación con las personas que se convive

diariamente compartiendo empatías fuertes y también momentos de angustias estas pueden perdurar en el tiempo.

Relaciones laborales: son el vínculo que se construye en un tiempo prolongado entre los individuos de las organizaciones por lo cual se forman lazos que fomentan el desarrollo profesional e institucional.

Concerniente al comportamiento humano, Opi, J. M. (2015), describen que el hombre para desarrollar cualquier actividad necesita equilibrar su conducta, cuerpo y mente para lograr traer cambios positivos para las personas y entorno donde se desenvuelve promoviendo el progreso de las actividades que desarrollan.

Como mencionan, Aguillón, A. A. Berrún, L. N. Peña, J. A. y Treviño, F. A. (2015) el comportamiento de las personas en los centros de labor es el modo de interactuar grupal o individual con la finalidad de promover situaciones positivas utilizando métodos y técnicas en sus labores para mejorar el rendimiento empresarial, centros educativos o salud y otras de manera recíproca.

Seguidamente, Neff, W. S. (2017) indica que el hombre ha desarrollado una alta cultura laboral donde los profesionales pueden desplegar competencias y capacidades generando alto rendimiento en las empresas pero se tiene que tener en cuenta ciertos factores que permitan cumplir los objetivos, estos implican el comportamiento de las personas involucradas tales como la actitud, conocimientos, desempeño que contribuyen a desarrollar excelentes relaciones laborales entre los miembros de las instituciones contribuyendo a mejorar el clima institucional.

Según, Boakye, C. y Ghartey, A. (2017) existen grandes problemas y dificultades en el proceso de enseñanza ya que los docentes se cuándo comparten sus labores y se encuentran delante de sus estudiantes deben ser conscientes de la diversidad que tiene cada alumno, no solo en las características físicas, creencias, culturales, clases sociales también se enfrenta los estilos y ritmos de aprendizaje de cada estudiante por consecuencia no se puede obligar al profesor que adapte toda esa diversidad, más bien que sea un elemento que a través de diferentes métodos y técnicas se adecue a cada uno de ellos.

Como mencionan, Yuan, J. Yang, K. Ma, J. Wang, Z. Guo, K y Liu, F. (2020) la enseñanza es un proceso continuo y permanente que obligatoriamente necesita

métodos y estrategias para que el docente identifique las dificultades, errores y factores que no permiten desarrollar y lograr el proceso de aprendizaje. En tal sentido proponen que el aprendizaje es el procedimiento donde intervienen diferentes componentes o variables por ello el docente debe producir mejoras para desarrollar sus actividades escolares con eficiencia.

Por otro lado, Santaella, E. y Martínez, N. (2017) educar es la acción que se realiza en conjunto entre los profesores y alumnos facilitando conocimientos y valores con el objetivo de crear nuevas aptitudes y destrezas; la enseñanza se centra en la atención del estudiante para que sea motivado y contribuir en su desarrollo personal logrando cambios que enriquezcan su conocimiento habilidades, destrezas, capacidades y competencias por medio del uso de técnicas.

Como indica Harkrider, J. D. (2020) la competencia está relacionada con el ámbito laboral principalmente en la educación para desarrollar actividades y trabajos específicos y se utiliza para evaluar las capacidades y destrezas de los estudiantes, las competencias laborales son la forma de evaluar el desempeño y aporte de los empleados con las instituciones; las competencias se adquieren mediante el proceso de enseñanza aprendizaje combinado capacidades y destrezas para desempeñar labores eficientemente que permitan el desarrollo y cumplir tareas.

Según Ministerio de Educación (2016) las competencias son las facultades que obtiene un individuo de adoptar y combinar un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas con el fin de alcanzar un propósito en situaciones determinadas con la predisposición de proceder con objetividad y actuar con una conducta adecuada; ser competente comprende entender los escenarios que se desea enfrentar examinando las alternativas que se tiene para resolverlas es decir identificar las cualidades y capacidades que uno posee, por consiguiente ser competente involucra tener habilidades, destrezas, para desarrollar un conjunto de capacidades y lograr alcanzar los desempeños que exige el currículo. El progreso de las competencias de los aprendices es una edificación permanente, consciente, deliberada e intencional que los docentes realizan, este desarrollo se da a lo largo de ciclos y cuenta con niveles de desarrollo para su evaluación.

De igual manera, Ilham, F. Maruf, A. y Naga, N. (2020) la capacidad es la aptitud, talento y destreza que tienen las personas para realizar una determinada

actividad con destreza y desempeñar con sus obligaciones por medio del despliegue de cualidades aptitudes especialmente de conocimientos que permiten el progreso, desarrollo y cumplimiento de las labores.

Como describe Sáez, J. M. (2018) las capacidades son actividades que desarrollan las personas con el fin de lograr algo, en el caso del docente es la aptitud que se tiene que desplegar para el progreso de las actividades de enseñanza y aprendizaje siendo recursos pedagógicos que utiliza para desenvolverse de manera eficiente, estos son las actitudes y habilidades, conocimientos y actitudes que los miembros de la comunidad utilizan para poder desempeñarse eficientemente para el logro de sus aprendizajes.

Del mismo modo Ibáñez, J. A. y Fuentes, J. L. (2017) refieren a la capacidad como la cualidad de realizar alguna acción dentro de una institución para lograr algo determinado haciendo uso de los recursos y actitudes. La capacidad de aprendizaje no es solo para aprobar las materias sino también de forma general para preparar a los estudiantes que desarrollen habilidades para afrontar la vida así mismo las capacidades de aprendizaje que se desarrollan en las escuelas promueven valores y criterios de aprendizaje.

III. METODOLOGÍA

Según, Ñaupas, H. Valdivia, M. R. Palacios, J.J y Romero, H. E. (2018) el método de investigación viene a ser un conjunto de estrategias y procedimientos ordenados y sistemáticos que permite producir conocimiento científico del contexto. Por lo expuesto se menciona que toda investigación se delimita por un enfoque de investigación. El actual trabajo se guía por el enfoque cuantitativo, este se caracteriza por medir los fenómenos por medio de estadísticas, contrastando hipótesis y realizando el análisis de datos, en tal sentido en el trabajo se formula el problema, se plantea la hipótesis y los objetivos sujeta al marco teórico.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

Como describen, Escudero, C. D. y Cortez, L. A. (2018) es una investigación básica o pura porque se origina o produce en el marco teórico cuyo fin reside en generar nuevas teorías o modificar las existentes cuyos resultados acrecentaron y darán nuevos aportes a los conocimientos científicos. En conclusión, la finalidad de este tipo de investigación es recoger información del contexto para acrecentar el conocimiento científico asimismo determinar la relación entre las variables, concluye que la investigación tiene el objetivo de impulsar nuevos conocimientos que permitirá conocer la realidad investigada.

Tomando en cuenta a Ñaupas et al. (2018) dependiendo de la naturaleza de información que se desee obtener para contestar el problema de investigación es de tipo de cuantitativa no experimental, porque ahonda y contrasta con recursos literarios existentes generando objetivos y preguntas para construir nuevas teorías de las interrogantes nacen de la hipótesis para determinar las variables, en este sentido el proyecto asume un enfoque cuantitativo porque se hará uso de herramientas como proyecciones estadísticas, encuestas entre otros, observando los fenómenos tal como se muestran en la realidad sin manipular a los individuos de estudio.

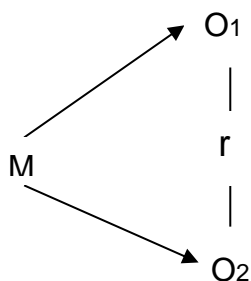
Como señala, Feters, M. D. y Molina, J. F. (2017), es transversal porque se recopilan los datos en un tiempo o espacio determinado; es una investigación

descriptiva porque se encargará de especificar y describir las características de la población que se está estudiando.

Diseño de investigación

Como menciona Ñaupas; et al. (2018) el estudio diseño no experimental transversal porque no se hará ningún experimento ni se realizará la manipulación de las variables, se establecerá principalmente la observación de los fenómenos tal cual se da en la realidad es un trabajo es correlacional porque a determinará y describe las relaciones existentes entre las variables, cuyo diagrama de diseño es el siguiente.

Figura 1 esquema de diseño



M = muestra de la población 37 docentes
O₁ = variables de estudio
O₂ = variables de estudio
r = relación entre las variables

3. 2. Variables y Operacionalización

Según Ñaupas, et al (2018) señalan que es el desarrollo lógico conceptual y operacional que radica en transformar lo abstracto en un nivel concreto para poder contemplar, medir y operar, con el propósito de constatar la hipótesis.

Definición conceptual:

V1. Gestión Directiva Como mencionan, Atencio, B. Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020) en su publicación gestión y administración educativa refiere que gestionar en centros educativos es asumir un liderazgo estratégico para buscar y encontrar las potencialidades de cada trabajador y estas puedan ser desarrolladas en su quehacer docente reforzando el proceso pedagógico y fortaleciendo la gestión institucional, donde las habilidades del director son puestas a prueba para integrar a los miembros de la comunidad educativa formulando estrategias en capacidades

y competencias donde el componente emocional y afectivo son parte de la gestión para el logro eficiente y eficaz de los procesos.

Desempeño docente:

Según, Guzmán, J. C. (2016) señala que es el ejercicio de la práctica pedagógica en interacción con cada uno de los espacios durante el desarrollo de su profesión para ello debe el maestro empoderarse de métodos de enseñanza que le permitan el beneficio del rendimiento académico en sus labores con eficacia y eficiencia en las distintas labores académicas en beneficio de la comunidad educativa.

Por lo que se describe.

Definición operacional:

V1: Gestión directiva, que contiene cuatro dimensiones y 20 ítems, medida por del instrumento cuestionario cuya escala de medición fue ordinal y sus valoraciones fluctúan entre 1 a 5.

Dimensión 1. Educación de calidad sus indicadores: educación, calidad, enseñanza aprendizaje.

Dimensión 2. Administración educativa, conformado por los indicadores: Administración y gestión.

Dimensión 3. Crecimiento profesional, sus indicadores son: Cualidades, logros y crecimiento profesional.

Dimensión 4. Relaciones interpersonales en el trabajo sus indicadores, asociación de personas, interés común, desarrollo individual y desarrollo grupal.

V2: Desempeño docente. medida a través del instrumento cuestionario, que consta de cuatro dimensiones y 20 ítems, la escala de medición fue ordinal, siendo sus valoraciones que oscilan entre 1 al 5.

Dimensión 1. Comportamiento humano, sus indicadores: Cultura, conducta grupal o individual y rendimiento laboral.

Dimensión 2. Enseñanza, cuyos indicadores son: Didáctica educativa, competencias y capacidades y materiales educativos.

Dimensión 3. Competencias y capacidades, sus indicadores: conocimientos pedagógicos, conocimientos, habilidades, aptitud y actitud.

Dimensión 4. Inteligencia emocional, con los indicadores: Estado de ánimo, reacción subjetiva y medio ambiente.

Para la medición de cada dimensión se utilizará la escala de Likert, que según, Ñaupas, et al (2018) describe, a esta como una técnica primordial para medir actitudes, opiniones y cuestionar a los encuestados sobre su nivel de aprobación o desaprobación de algunas informaciones que los investigados deseen elegir, requiere de un proceso estandarizado y una preparación más cuidadosa a diferencia de los cuestionarios; en el cual se tiene la siguiente medición en la escala de Likert:

¿Qué tan eficiente es la gestión directiva?

5. Muy eficiente
4. Eficiente
3. moderadamente mente eficiente
2. Poco eficiente
1. Nada eficiente

V2. Desempeño docente

¿Qué tan satisfecho estás con el desempeño del docente?

5. Muy satisfecho
4. Satisfecho
3. Moderadamente Satisfecho
2. Poco satisfecho
1. No satisfecho

3.3. Población, muestra y técnicas de muestreo.

Población

Según Taherdoost, H. (2016), es el total de elementos que constituyen la investigación. La investigación se desarrollará en el centro educativa Simón Bolívar, cuya población es de 69 docentes nombrados y contratados de la institución de los niveles de primaria y secundaria que oscilan entre 25 y 56 años de edad, 01 director general(varón); 02 subdirectores (varones) 01 subdirectora (mujer) 39 profesores y 26 profesoras, 02 auxiliares (mujeres) que oscilan entre 45 56 años de edad, 01 auxiliar (varón) que oscila 48 a 51 años de edad.

Criterio de inclusión.

- 12 docentes nivel secundaria varones de 25 a 56 años de edad.
- 23 docentes nivel secundaria mujeres de 26 a 50 años de edad.

Criterio de exclusión.

- 11 docentes nivel primaria varones de 25 a 56 años de edad.
- 23 docentes nivel primaria mujeres de 26 a 50 años de edad.
- 2 auxiliares del nivel secundaria (mujeres) que oscilan entre 45 a 56 años de edad.
- 01 auxiliar (varón) que oscila 48 a 51 años de edad.

Muestra

Como menciona Ventura, J. L. (2017) es un subconjunto de la población; para este trabajo de investigación se consideró a 35 docentes del nivel secundaria; por motivo de contar con comunicación directa no se consideró a la sub directora, ni a los docentes del nivel primario de igual forma al personal auxiliar del nivel secundario.

Muestreo

Como refiere Arias, J. Villasís, M. y Miranda, M. (2016) es no probabilístico, siendo un método usado que selecciona las unidades de la muestra de la totalidad de la población investigada, es decir radica en un conjunto de procedimientos, reglas y juicios para seleccionar algunos elementos de la población. Para calcular el tamaño de la muestra de la población se utilizó a 30 sujetos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como menciona Ñaupas et al (2018) la técnica es un conjunto de instrumentos que tienen la finalidad de procesar, analizar y anunciar las fuentes que aprueben medir los indicadores, las dimensiones y las variables para validar la hipótesis; para este trabajo se emplea la técnica de la encuesta para la recolección de datos y como instrumento se aplicó el cuestionario que permitirá a partir de una variedad de preguntas debidamente ordenadas recabar la información de los sujetos de estudio y permite obtener los datos válidos y confiables.

El cuestionario forma parte del proyecto de investigación y tiene como intención conseguir información, y para la evaluación de las variables se utilizó el instrumento del cuestionario nominal politómica, (Manoranjitham, S. 2020). se validó el contenido del instrumento por tres juicios de expertos, quienes dieron su

opinión como favorable a los ítems del instrumento, esta fue aplicada se aplicó a 35 sujetos tomados como muestra, se alcanzó la validez y confiabilidad del mismo por medio del análisis de Alfa de Cronbach obteniendo en la primera variable gestión directiva un índice de 0.93 y en desempeño en docente 0.97 y también mediante el programa estadístico SPSS siendo la valoración de la medición entre las variables buena.

3.5. Procedimientos

De acuerdo a la line de investigación se procedió a buscar y seleccionar el tema de acuerdo a la realidad problemática, recabando datos e información necesaria para investigar desde las bases teóricas tomadas en cuenta lo mencionado, se solicitó la autorización del director de la institución para hacer uso del nombre la cual fue respondida mediante un oficio que se detalla en el anexo donde comunica la aceptación y autorización para realizar el trabajo de investigación en dicha institución; luego se procedió a invitar a los docentes de manera verbal por medio de llamadas telefónicas para que participen es en la investigación, para la aplicación del instrumento de recolección de datos los participantes fueron 35 docentes incluido los directores a quienes se les invitó por llamadas telefónicas debido a la coyuntura social actual; para aplicar los cuestionarios se realizó de forma virtual por medio de Meet y WhatsApp; donde se concretan las variables con un total de 20 preguntas cada una, la ejecución fue de manera confidencial y anónima en un tiempo asequible por ellos luego de obtener los instrumentos se procedió a procesar los datos por medio del programa Excel, se midió la confiabilidad por Alfa de Cronbach y se procesos por el SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los análisis de datos se realizaron con las informaciones obtenidas por medio de los instrumentos aplicados a cada variable; conseguidos los datos se aplicó en el software Microsoft Excel y en el software SPSS, para su proceso y medición entre las variables y sus dimensiones; para la prueba de normalidad de las variables se aplicó el estadístico de Shapiro - Wilk porque la muestra es menor a 50 elementos y el valor de significancia es menor a 0,05 dado el grado de relación es positiva alta entre las variables.

Aspectos éticos

como manifiesta Steden. R. V. (2020), son necesarios en todo trabajo de indagación porque considera la originalidad de la investigación, metodología, aprobación, aplicación y transmisión de los resultados.

El presente trabajo tomará en cuenta la ley de derecho de autor es decir que no será copia parcial ni total de otros proyectos de investigación siendo esta un producto textual original del investigador, se protegerá la identidad de los docentes que colaboraron en la investigación, por tanto, los instrumentos de recojo de datos serán anónimos para la ejecución de la investigación se pedirá autorización de la dirección.

Este trabajo está realizado según el código de ética de la Universidad César Vallejo donde expresa la sinceridad, honestidad y la originalidad. Tomando en cuenta lo señalado este trabajo se basa en el respeto de autoría de los de los trabajos utilizados como antecedentes y de los diferentes autores que contribuyeron en la investigación, se consideró las normas APA como indica la universidad para su redacción, se cumplió el distanciamiento social de los encuestados protegiendo su salud por esta pandemia, así mismo se cuidó el anonimato de cada participante y sobre todo fue con la debida autorización del director y la plana docente.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Correlaciones			GESTIÓN DIRECTIVA	DESEMPEÑO EN DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 1 Correlación de las Variables de Gestión Directiva y Desempeño en docente

En la tabla 1 se aprecia que el nivel de significancia es menor a 0,05 con un valor de 0,711, existiendo relación entre Gestión directiva y desempeño en docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar Ayacucho 2021, indicando que la correlación es positiva alta entre las variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la nula.

Correlaciones

			Educación de calidad	Comportamiento humano
Rho de Spearman	Educación de calidad	Coeficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	35	35
	Comportamiento humano	Coeficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 2 Correlación entre las dimensiones educación de calidad y comportamiento humano

La tabla 2 muestra que existe una correlación de 0,449, el nivel de significancia es de 0,007 y el grado de relación es positiva moderada entre las dimensiones educación de calidad y la dimensión del comportamiento humano; en la institución educativa Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Ayacucho 2021 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis planteada.

Correlaciones

			Administración educativa	Enseñanza
Rho de Spearman	Administración educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Enseñanza	Coeficiente de correlación	,856**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 3 Correlación entre las dimensiones administración educativa y enseñanza

La tabla 3 muestra una correlación de 0,856 indicando que hay correlación entre las dos dimensiones, además el nivel de significancia es de 0,000 y el grado de relación es positiva alta evidenciándose una relación alta entre la administración educativa y la enseñanza en la institución educativa Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Ayacucho 2021, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Crecimiento profesional	Competencias y capacidades		
		Crecimiento profesional		
	Coeficiente de correlación	1,000		,304
	Sig. (bilateral)	.		,075
	N	35		35
	Competencias y capacidades	Coeficiente de correlación	,304	1,000
	Sig. (bilateral)	,075		.
	N	35		35

Tabla 4 Correlación entre las dimensiones crecimiento profesional y competencias y capacidades

La tabla 4 muestra una correlación de 0,304 indicando que hay correlación entre las dos dimensiones, además el nivel de significancia es de 0,075 el grado de relación es positiva baja, evidenciándose una relación entre el crecimiento profesional las competencias y capacidades en la institución educativa Simón

Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Ayacucho 2021, por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis planteada.

Correlaciones

		Relaciones interpersonales en el trabajo			Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000		,637**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	35		35
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,637**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	35		35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 5 Correlación entre las dimensiones relaciones interpersonales e inteligencia emocional

La tabla 5 muestra una correlación de 0,637 indicando que hay correlación entre las dos dimensiones, además el nivel de significancia es de 0,000 y el grado de relación es positiva moderada entre las dimensiones relaciones interpersonales en el trabajo y la dimensión inteligencia emocional en la institución educativa Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Ayacucho 2021, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis planteada.

V. DISCUSIÓN

el objetivo general menciona determinar relación entre la gestión directiva y el desempeño en docente en la institución educativa Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray Ayacucho- 2021; para concluir los resultados entre ellas exponen una significancia de relación entre las variables, lo que se comprobó con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,711 por consiguiente la correspondencia es positiva alta con una significancia de 0,000.

Estos resultados muestran relación con la investigación de Loyola, A. (2018) en su tesis de maestro “La gestión directiva en los Centros de Educación Extraescolar” logró como resultado aceptar la hipótesis alterna mencionando que la gestión directiva es primordial para el logro de las metas en los centros educativos en un nivel medio de correspondencia, lo mencionado permite opinar frente a la incertidumbre que genera la poca práctica de gestión directiva repercutiendo en las labores de los docentes, debido a que se enfrentan a nuevos retos, nuevas estrategias y nuevas tecnologías para afrontar las necesidades de estos tiempos.

La gestión directiva es primordial en la dirección de las instituciones educativas porque orienta a mejorar los procesos administrativos y pedagógicos para el logro de las metas u objetivos institucionales, brindar una mejor calidad de la enseñanza y cubre las exigencias del contexto local, regional y nacional; el desempeño docente es otro componente importante que se desarrolla dentro del proceso donde contribuyen los docentes los cuales están debidamente formados en conocimientos pedagógicos y estrategias las cuales les permiten alcanzar el mejor proceso de enseñanza. En tal sentido se ha realizado este trabajo de investigación, con la intención de percibir la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en la institución educativa Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho.

Tomando en consideración los resultados conseguidos, se afirma que existe relación entre la gestión directiva y el desempeño docente, haciendo referencia a lo obtenido en la interdependencia de las dos variables sí existe una relación positiva alta, cuyos resultados son significativos.

Por otro lado, Rovira, J. (2020), en su tesis "Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Docente", en donde concluye que el desempeño docente depende del liderazgo transformacional determina que el liderazgo transformacional es transcendental para el buen desempeño docente revelando una dependencia significativa entre las variables, considerando el resultado obtenido se puede aseverar que existe una relación entre las variables de este trabajo, gestión directiva y el desempeño docente como muestra el Rho de Spearman de 0,711 y una significancia de 0,000 menor que 0,5, positiva alta, cuyos resultados son significativos para este trabajo.

Ríos, L. (2018) en su trabajo de investigación "El liderazgo en gestión del director en la Educación Regular" donde da a conocer de acuerdo a sus resultados investigados que los directores promueven el desarrollo de los docentes, este resultado, por consiguiente, guarda relación con este trabajo aseverando que existe una relación significativa entre las variables de investigación.

Estos resultados muestran relaciones con los estudios de Salinas (2020) en su investigación, Marco de buen desempeño del directivo en la que obtiene una relación significativa entre la gestión directiva con el buen desempeño directivo

mencionando que a medida que mejora la gestión mejora el desempeño de los profesores, cuya correlación entre las variables fue positiva baja, sin embargo contribuye a este trabajo en la información que acrecienta la existencia de una relación entre las variables de este trabajo, cuyos resultados son significativos de relación entre las variables. Se tiene presente que no se tratan de variables iguales al del estudio, pero permite visualizar que la gestión directiva tiene una intrínseca relación con la labor del docente es decir con su desempeño en las actividades de enseñanza, otra revelación que deja la investigación es cuando la gestión directiva es aceptable los procesos son eficientes alcanzando los compromisos de gestión y logrando los objetivos y por consiguiente el desempeño docente alcanza un nivel alto en el proceso de enseñanza; pero si la gestión directiva es deficiente no se cumplirán las metas trazadas y no se alcanzarán los objetivos propuestos y por consiguiente el desempeño de los profesores decaerá y no se lograra las metas.

Del mismo modo Sánchez, P. (2021), en su investigación obtuvo una correlación positiva moderada, y donde los resultados son significativos y muestran que a mayor liderazgo de los directivos mejora el desempeño docente, esto permite que nuestros resultados tengan relación ya que se puede contrastar con el trabajo de Méndez, V. (2021). en su trabajo obtuvo una correlación entre la gestión directiva y el desempeño docente positiva alta entre las variables, por consiguiente, guarda relación significativa y efectos positivos este trabajo con el trabajo de estudio.

Estos resultados se asemejan al trabajo de Motta, S. (2021). en su trabajo doctoral "Políticas educativas y desempeño docente" donde obtuvo una distribución normal entre ambas variables por lo tanto rechaza la hipótesis nula la cual permite comprender que si en normal relación entre las variable, entonces se deduce que buenas políticas educativas mejoran el desempeño docente; al igual que la relación existente entre las variables de este trabajo donde se puede mencionar que la gestión directiva en las instituciones educativas influyen en el desempeño docente.

Al respecto y realizando una comparación con los resultados de correlación de las variables, lo indicado por Guillen, R. (2020) en su tesis magistral Gestión directiva y el clima laboral donde utilizó la prueba de Pearson y en el que adquirió una relación entre las variables de una correspondencia positiva alta rechazando la hipótesis nula. Por tanto, se describe que existe una relación directa entre la

gestión directiva y el clima laboral, de estos resultados permiten corroborar que nuestras variables se relacionan positivamente.

Como menciona Iparraguirre, J. (2020) en su investigación donde encontró la relación entre las variables Gestión Directiva y el Desempeño Docente, con una correspondencia positiva alta siendo significativa, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, en donde el desempeño de los profesores se encuentra directamente relacionado con la gestión directiva; Otra información que muestra la investigación es que algunos de los docentes perciben la gestión directiva como eficientes y por consecuencia cuando la gestión del directivo es eficiente los objetivos institucionales se logran, de igual manera, cuando la gestión del directivo es ineficiente los objetivos no pueden lograrse.

Cuyos resultados coinciden con los análisis encontrados por Sánchez, P. (2021), en su trabajo de investigación magistral denominado “Liderazgo directivo y desempeño docente” donde encontró la relación entre las variables, llegando a obtener una correlación positiva moderada de correspondencia, proporcionando fuerte evidencia y muy importante para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por tanto, existe una relación entre las dos variables de investigación.

Los resultados que se muestran a continuación tienen de alguna forma una relación con este trabajo ya que las evidencias halladas demuestran según Méndez, V. (2021). en su trabajo doctoral titulado “Liderazgo directivo en el desempeño docente en la educación básica regular” en cuya investigación utilizó el SPSS para obtener la correlación de los datos de las variables en donde obtuvo un porcentaje promedio de 73.2% de la primera variable y de la segunda fue 57.8% encontrado una relación importante entre ellas.

En el objetivo específico 1. determinar qué relación entre la educación de calidad con el comportamiento humano en la institución educativa Simón Bolívar del Distrito Andrés Bello Cáceres - Ayacucho, al final del trabajo se visualiza como resultado de la prueba que los dos objetivos comparten una relación significativa por tal razón las primera dimensión de este trabajo, educación de calidad guarda correspondencia positiva moderada con la segunda dimensión que es el comportamiento humano de guarda una relación con un nivel de significancia

menor al rango establecido por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Así mismo los hallazgos obtenidos en el objetivo específico 2 determinar qué relación existe entre la administración educativa con la enseñanza en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021, como resultado se concluye mediante que existe una correlación positiva alta entre las segundas dimensiones de las variables de esta investigación, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, como manifiesta Luca (2020) la administración educativa son un conjunto de procesos que permite lograr los objetivos institucionales por medio del orden de las actividades que se realizan con el fin de alcanzar las metas académicas permitiendo crear políticas orientada a las funciones de la plana jerárquica para guiar a los agentes educativos.

El objetivo específico 3, determinar qué relación existe entre el crecimiento profesional con las competencias y capacidades en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021, los resultados exponen que el crecimiento profesional y las competencias capacidades poseen una característica de relación entre las dimensiones lo que se comprueba que la relación es positiva baja, pero aun así existe una correspondencia positiva entre ellas lo que permite al trabajo de investigación concluir.

Como precisa la revista La Prensa Gráfica (2017) el crecimiento en la profesión de cada persona es el cambio de forma positiva que tiene cada individuo al concretar sus deseos personales y profesionales a través de un grado de estudios. Según lo expuesto Gómez, L. (2016) manifiesta la competencia son características personales e individuales que le proporciona a un estudiante desempeñarse óptimamente para el logro personal y académico; la capacidad son recursos como el conocimiento, actitudes y habilidades que los educandos hacen uso para enfrentarse en un escenario determinado siendo operaciones pocas complejas.

El objetivo específico 4, determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales en el trabajo con la inteligencia emocional en la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021, los resultados muestran una correlación moderada entre las dos dimensiones, además el nivel de significancia es significativo y el grado de relación es positiva moderada entre las variables, se

rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis planteada. Según Montes (2016) las relaciones interpersonales es el modo de relacionar o crear vínculos con una o más personas en base a emociones y sentimientos. Intereses en común, actividades y otras. Como Refiere Mantilla (2015) que el docente no debe concentrar sus esfuerzos tan solo en la enseñanza de contenidos sino más bien en las conductas, emociones y sentimientos tratando de comprender al estudiante en todas estas dimensiones para que su enseñanza sea una forma de sentir las necesidades de los escolares, para el docente le permite obtener las competencias necesarias para que lograr habilidades para poder enseñar a sus estudiantes con eficiencia. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna.

Por todo lo descrito y relacionado con diferentes investigaciones y autores se asevera que existe relación entre la gestión directiva y el Desempeño Docente de la I.E. Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2020, con una correlación positiva alta entre las variables.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El actual trabajo de investigación se ha dedicado al estudio de encontrar relación y determinar la correlación entre la gestión directiva y el desempeño en docente en donde se ha podido establecer con el análisis la correspondencia que existente entre las dos variables; ciertamente esta afirmación se fortalece con el coeficiente de correlación Rho Spearman en la cual se alcanzó como resultado ($r = 0,711$; sig. Bilateral = $0,000 < 0,05$); asimismo la gestión directiva expuso un nivel de eficacia, entretanto el desempeño docente reveló un nivel medio de eficacia, concluyendo que no existe mucha diferencia entre ambas variables

Segundo: Se manifestó la existencia de una correlación de entre la dimensión educación de calidad y la dimensión del comportamiento humano logrando llegar a un nivel de significancia positiva moderada entre las dimensiones cumpliendo el objetivo específico uno.

Tercero: se halló una correlación entre las dos dimensiones administración educativa con la enseñanza, el grado de relación es positiva alta, evidenciándose una correlación alta entre ellas.

Cuarto: Se comprobó que existe una reciprocidad entre el crecimiento profesional con las competencias y capacidades; innegablemente esto se evidencia que el objetivo específico tres se logró, como muestra en el valor de la relación entre las dimensiones

Quinto: Con respecto al objetivo específico cuatro, relaciones interpersonales en el trabajo con la inteligencia emocional, se logró establecer la relación entre ambas dimensiones con una relación positiva moderada entre las dimensiones, por consiguiente, las relaciones interpersonales en los centros educativos mejoran el desarrollo de la inteligencia emocional de la comunidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: aplicar políticas que permitan el acceso a los docentes para participar en programas académicos de posgrado para fortalecer sus competencias y capacidades en gestión educativa y a sí mismo los docentes fortalezcan sus métodos y estrategias de enseñanza.

Segundo: fortalecer las capacitaciones y actualizaciones administrativas y pedagógicas en beneficio de los directivos y plana docente para permitirles afrontar los desafíos actuales.

Tercero: Fomentar en la plana jerárquica realizar actividades colegiadas para compartir estrategias metodológicas y experiencias de aprendizaje propiciando una convivencia que promueva el clima institucional.

Cuarto: Programar acompañamiento pedagógico permanentemente a los docentes para brindar el soporte técnico pedagógico en las debilidades que presentan.

Quinto: Incentivar a los directores y profesores a participar en los talleres del ministerio de educación por medio de la página de Perúeduca, y matricularse en programas de postgrado para fortalecer sus capacidades cognitivas en mejora del proceso de enseñanza.

Sexto: Organizar encuentros extracurriculares para fomentar la integración entre la plana jerárquica y los maestros fomentando las relaciones individuales y colectivas.

Referencia

Atencio, B. Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). Neuro liderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. 20 (1). 416- 447. Doi. 10.15517/aie. v20i1.40160

Aguillón, A. A. Berrún, L. N. Peña, J. A. y Treviño, F. A. (2015). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. El Manual Modero S.A. de C.V. <https://books.google.com.pe/books?id=TNPwCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comportamiento+humano+en+las+organizaciones&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiR3PLL55nwAhUvTjABHfh8CRkQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=comportamiento%20humano%20en%20las%20organizaciones&f=false>

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Aravena, N. y Saillán, G. (2019). Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. *Revista de currículum y formación del profesorado*. 25, (1), 1819-1838. DOI: 1030827/profesorado. v25i1.8302
- Arias, J. Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63. (2) 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Álzate, F; Chaverra, L. y Arango, E. (2020). Gestión Directiva Universitaria Desde el Paradigma de la Complejidad: Otra Mirada y Nuevas Propuestas. *Revista Hallazgos*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Boakye, C. y Gharthey, A. (2017). The Experiences of Newly Qualified Science Teachers. *Maestro y Sociedad. Artículo Challenges and Solutions*. 1(10), 2-8. DOI: 10.1177/2158244017706710
- Campos, M. (2017). Management and develop of an education continuing program for School of Biology of the University of Costa Rica. *Revista Gestión de la educación*. 7(2), 1-27. DOI 10.15517/RGE.V7I2.30650
- Castro, J. y Guamán, J. (2017). La evaluación educativa a la conquista de la Administración Educativa. *Maestro y Sociedad. Revista Electrónica para Maestros y profesores*, 23(2), 1-27. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Chiang, M. y Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo, ciencia y trabajo*. 17,(54).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Correa, A. (2019). Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Debeş, Gülyüz. (2021). TEACHERS' PERCEPTION OF CRISIS MANAGEMENT IN SCHOOLS. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*. 8(2). 638-652. <https://orcid.org/0000-00001-7894-8174>.
- Escudero, C. D. y Cortez, L. A. (2018). Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación. MZ Diseño Editorial. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Farfán, H. (2018). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34979/Farf%C3%A1n_CH.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fetters, M. D. y Molina, J. F. (2017). The Mixed Methods Research Integration Trilogy and Its Dimensions. *Journal of Mixed Methods Research*. 11 (3). 291-307. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1558689817714066>
- Ferguson, T.; Iliško, D.; Rofee, C y Hill, S. (2019). Quality Education : Inclusivity, Equity and Lifelong Learning For All. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, 2019. v. First edition ISBN 9781787694262. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1868320&lang=es&site=eds-live>.
- Floresncia, B. (2017). *La Evaluación del Desempeño Docente desde la perspectiva del Estudiante*. [Tesis de Maestría, Universidad San Andrés]. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/15729/1/%5bP%5d%5bW%5d%20M.%20Edu%20B%20a1ez%2c%20Mar%20ada%20Floresncia.pdf>.
- García, F. (2017) *Comoetencias profesionales de los directivos*. [Tesis de Magister, Instituto Politécnico Nacional]. <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/24482/MAGDE2017%20G>

383f%20Fabiola%20Maril%c3%ba%20Garc%c3%ada%20V%c3%a1zquez
.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guillen, R. (2018). *Gestión directiva y clima laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Gómez, L. (2016). En torno al Concepto de Competencia. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado* 1 (3). 313.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

Guzmán, C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Revista DE Psicología Educativa*. 4(2), 1819-1838. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Guzmán, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Psicología educativa Journal of Educational Psychology*. 4(2). 124.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Harkrider, J. D. (2020)). What Lemons Teach Us about Privacy and Competition. *The Expanding Privacy Landscape: Cover Stories*. 35 (1). 39-45.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=11ee1530-0d99-4618-9260-e1b584eba822%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=e-dshol.hein.journals.antitruma35.10&db=edshol>

Huapaya García, F; Juárez, S. y Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana Educación Superior*. 2. 206-216.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>

Ibáñez, J. A. y Fuentes, J. L. (2017). *Educación y Capacidades: Hacia un Nuevo Enfoque del Desarrollo Humano*. DYKINSON S.L. Meléndez Valdés.
<https://books.google.com.pe/books?id=gJwnDwAAQBAJ&printsec=frontcov>

er&dq=que+son+capacidades+humanas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwia2a
-
VnJrwAhUlmeAKHc7jAikQ6AEwBXoECAGQAg#v=onepage&q=que%20so
n%20capacidades%20humanas&f=false

Ilham, F. Maruf, A. y Naga, N. (2020). The Precision of Students' Ability Estimation on Combinations of Item Response Theory Models. *International Journal of Instruction*. 13 (4). 545 -558.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9ad2ad9a-7b4a-4099-96bd-e4a4fdec0445%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1270828&db=eric>

Iparraguirre, J. (2020). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4220/TM%20CE-Ge%20492411%20%20Iparraguirre%20Hinostroza%20Joana%20Ines.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kirkwood - Tucker, F. (2018). *The Global Education Movement*: Information Age
<https://www.infoagepub.com/products/The-Global-Education-Movement>.

La Prensa Gráfica. (2017). La importancia del crecimiento profesional. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-del-crecimiento-profesional-20170502-0033.html>

Loyola, A. (2020). *La gestión directiva en los Centros de Educación Extraescolar*. [Tesis de Magíster, Instituto Politécnico Nacional].
<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/28380/2018-MAGDE%2001814%20L646a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Manoranjitham, S. (2020). Instrumentos de investigación. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*. 16. (2). 57-60

- Mantilla. (2015). Inteligencia Emocional. *Revista Virtual Psicológica sobre la Inteligencia Emocional*, 25.
<https://es.calameo.com/read/0041664552c2833496650>
- Mansour, S. y Mohanna, D. (2018). Mediating role of job stress between work-family conflict, work-leisure conflict, and employees' perception of service quality in the hotel industry in France. *Revista Journal Of Human Resources In Hospitality & Tourism*. 17 (2), 155-170. 4
<https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1340755>
- Martín, M. (2018). *Representaciones y prácticas de la gestión escolar directiva*. [Tesis de Magíster, Universidad de Colombia].
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/34411/u807598.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martín, Y. L. (2018). *Representaciones y Prácticas de la Gestión Escolar Directiva*. [Tesis de Magíster Universidad de los Andes Bogotá].
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/34411/u807598.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, V. (2021). *Liderazgo directivo en el desempeño docente de la educación*. [Tesis de Doctor, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56439/M%c3%a9ndez_ECV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, P. (2020). Autonomy and weak governments: challenges to university quality in Latin America. *Higher Education*. 719 80 (4), 243-737.
<https://doi.org/10.1007/s10734-020-00511-8>
- Minedu (2016). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Biblioteca Nacional del Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de Educación-PISA. (2018). Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes *pisa-2018*. <http://umc.minedu.gob.pe/pisa-2018/>

- Montes. (2016). Relaciones Interpersonales en el Trabajo. *Visión Industrial*.
<https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Moreno, A. (2018). *Desempeño 3.0, La Revolución silenciosa del profesional del siglo XXI*. Universitaria Ramos Areces.
https://books.google.com.pe/books?id=1FloDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=crecimiento+profesional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUher2nZjwAhWPct8KHea_C7sQ6AEwAnoECAMQAg#v=onepage&q=crecimiento%20profesional&f=false
- Motta, S. (2021). *Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019. [Tesis de Doctora, Universidad César Vallejo]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57228/Motta_PS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neff, W. S. (2017). *Work Human Behavior*.
<https://books.google.com.pe/books?id=WDwrDwAAQBAJ&pg=PR4&dq=Walter+Neff+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjb7MatlfXxAhVmQjABHUrOBksQ6AEwAHOECACQAg#v=onepage&q=Walter%20Neff%202017&f=false>
- Normans, L. D. (2019). *The Flourishing Teacher Vocational Renewal for a Sacred*. IVP Academic.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2278949&lang=es&site=eds-live>
- Ñaupas, H. Valdivia, M. R. Palacios, J.J y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. SAS.
https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=%C3%91aupas,+Valdivia,+%26+Romero+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=%C3%91aupas%2C%20Valdivia%2C%20%26%20Romero%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- OECD. (2016) Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Estado de la Reforma de Educación en Perú*.3, 13-24.

<https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>.

Opi, J. M. (2015). *Claves del Comportamiento Humano*. Amauta.

https://books.google.com.pe/books?id=07F17rjg1icC&printsec=frontcover&dq=comportamiento+humano&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comportamiento%20humano&f=false

Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2019). La educación transforma vidas. <https://es.unesco.org/themes/education>

Plataforma digital del Estado Peruano (2021). *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. 1. <https://www.gob.pe/4480-sistema-nacional-de-evaluacion-acreditacion-y-certificacion-de-la-calidad-educativa-que-hacemos>

Peinado, J. M. (2016). *Desempeño 3.0, guía básica para el crecimiento profesional*. dubok.

https://books.google.com.pe/books?id=JCj4CwAAQBAJ&pg=PT17&dq=crecimiento+profesional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUher2nZjwAhWPct8KH ea_C7sQ6AEwAHoECAQQA#v=onepage&q=crecimiento%20profesional&f=false.

Pezzini, M. (2016). Avanzando Hacia Una Mejor Educación Para Perú. *Revista Making Development Happen*. 3 (1), 7-24. <https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>

Rendón, M. y Villasis, K. y Miranda M. (2016). Estadística descriptiva. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 63. (4). 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Ríos, L. (2018). *El liderazgo de gestión del director de educación especial en la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular*. [Tesis de Mgister, Instituto Politécnico Nacional]. <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/28360?show=full>.

- Rodríguez, J; Rodríguez, R y Pereira, C. (2019). Gamification in Management Education: A Systematic Literature Review. *Revista Electrónica BAR.Brazilian Administration Review*, 16 (2), 5-18. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-7692bar2019180103>
- Rovira, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño*. [Tesis de Magíster, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Saad, M. _Muhammad, Y. Muhammad, S. y Bilal, T. (2021). Mediating role of organizational citizenship behavior on authentic leadership and employee job performance: A study of higher educational institutes in Pakistan. *Contemporary Dilemmas Magazine: Education, Politics and Values*.6 (1), 7-16. <https://www.asesoriasytutoriaspuig-salabarria.com/revista-dilemas-contemporaneos-educacion-politica-y-valores-/>.
- Sáez, J. M. (2018). *Estilos de Aprendizaje y Métodos de Enseñanza*. <https://books.google.com.pe/books?id=fGVgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodos+y+tecnicas+de+ense%C3%B1anza&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2t6DCj5rwAhXKU8KHRWeDVwQ6AEwAnoECAUQAg#v=onepage&q&f=false>
- Saltos, S. M. (2015). La eficiente Gestión Educativa en los resultados de aprendizaje de los estudiantes universitarios. *Revista Ciencia Unemi*. 8,(13), 1819-1838. <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663827008.pdf>
- Según, Sánchez, R. y Rosales, C. R. (2016). Interpersonal relationships in tutoring in e-learning. *Tesis psicológica*. 11(2), 2-11. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139053829002.pdf>
- Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente*.

[Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Santaella, E. y Martínez, N. (2017). La Pedagogía Freinet como Alternativa al Método Tradicional de la Enseñanza de las Ciencias. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*.
<http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/3286>. 21(4). 9-322

Silva, A. (2015). *Estudio de la Gestión Directiva en tres establecimientos municipalizados de la comuna de San Javier, a la luz del Marco para la Buena Dirección*. [Tesis de Magíster, Universidad Católica del Maule Chile].
<http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/3286>.

Solórzano, N. (2020). *Gestión directiva y el desempeño docente en la unidad educativa Monseñor Juan María Riera, Guayaquil, 2020*. [Tesis de Maestra, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61638>

Steden. R. V. (2020). What Public Administration Scholars Can Learn from Aristotle. *Blind Spots in Public Ethics and Integrity Research*. 22. (3). 236-244.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=3e912072-ca56-4e7e-ad07-3820753de07b%40sessionmgr4008>

Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*. 5(2). 18-27.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205035

Torres, M. E. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. Parmenia.
<https://books.google.com.pe/books?id=NsBdDwAAQBAJ&pg=PT35&dq=tipos+de+relaciones+interpersonales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjYsYGqxJ>

nwAhXcGFkFHS4yA2QQ6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=tipos%20de
%20relaciones%20interpersonales&f=false

Tse, S. Y Hui, S. (2016) Chinese writing curriculum reforms in Hong Kong in recent years and their impact on teaching and learning. 29(5).1013-1037
READING AND WRITING. DOI 10.1007/s11145-015-9595-7.

Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43. (4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

Verica, B. (2020). The Role Of The Internal Quality Assurance System In The Process Of Re-Accreditation Of Higher Education Institutions In Croatia. *Revista International Journal Vallis Aurea*.. 6 (1). [tps://hrcak.srce.hr/243525](https://hrcak.srce.hr/243525)

Yuan, J. Yang, K. Ma, J. Wang, Z. Guo, K y Liu, F. (2020). Step-by-step teaching method: improving learning outcomes of undergraduate dental students in layering techniques for direct composite resin restorations. *Research Article*. 2-6
<https://doi.org/10.1186/s12909-020-02230>



Anexo 1

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, ,
docente de la Facultad / Escuela de posgrado y
Escuela Profesional / Programa académico de la Universidad
César Vallejo (filial o sede), revisor (a) del trabajo de
investigación/tesis titulada

“
.....
.....
.....
.....”, del (de los) estudiante(s)
.....

....., constato que la investigación tiene un índice de similitud de
.....% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha
sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias
detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que
corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los
documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto
en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

.....

Firma

Apellidos y nombres del (de la) docente

DNI:

anexo 3

Operacionalización de las variables

Variable N° 1	Definición conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión directiva	La gestión directiva como un proceso de calidad de la educación que adopta políticas educativas con características que permiten observar las necesidades del sistema, el objetivo de la administración escolar es lograr la calidad de la gestión fortaleciendo el trabajo del docente y de los centros educativos mediante técnicas y estrategias a demás desarrolla la integración de los diferentes agentes de la comunidad educativa para coordinar e intercambiar información forjando una cultura de emprendimiento. (Delgado y Sánchez 2020)	La gestión directiva se operacionaliza de acuerdo a cuatro dimensiones de orientación cuyas interrogantes del cuestionario estarán medidas por la escala de Likert	Educación de calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Educación - Calidad - Enseñanza - Aprendizaje 	ordinal Muy eficiente = 5 Eficiente = 4 moderadamente mente eficiente = 3 Poco eficiente = 2 Nada eficiente = 1
			Administración educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Administración - Gestión 	
			crecimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Cualidades - Logros - Satisfacción laboral 	
			relaciones interpersonales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación de personas - Emociones - Interés común - Desarrollo individual - Desarrollo grupal 	

Variable N° 2	Definición conceptual	Dimensión operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño educativo es el ejercicio de la práctica pedagógica en interacción con cada uno de los espacios durante el desarrollo de su profesión para ello debe el maestro empoderarse de métodos de enseñanza que le permitan el beneficio del rendimiento académico en sus labores con eficacia y eficiencia en las distintas labores académicas en beneficio de la comunidad educativa Guzmán (2016)	El desempeño docente se operacionaliza de acuerdo a cuatro dimensiones de orientación cuyas interrogantes del cuestionario estarán medidas por la escala de Likert	Comportamiento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura - Conducta grupal o individual - Rendimiento laboral 	Ordinal Muy satisfecho = 5 Satisfecho = 4 Moderadamente = 3 satisfecho Poco satisfecho = 2 No satisfecho = 1
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Didáctica educativa - Proceso de transmisión de competencias y capacidades - Materiales educativos 	
			Competencias y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógicos - Conocimientos - Habilidades - Aptitud - Actitudes 	
			Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Estado de ánimo - Reacción subjetiva - Medio ambiente 	

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable: Gestión Directiva

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Educación de calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Educación - Calidad - Enseñanza - Aprendizaje 	1-2-3-4-5	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100)
Administración educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Administración - Gestión 	6-7-8-9-10	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100)
crecimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Cualidades - Logros - Satisfacción laboral 	11-12-13-14-15	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100)
Relaciones interpersonales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación de personas - Emociones - Interés común - Desarrollo individual - Desarrollo grupal 	16-17-18-19-20	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100)

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Comportamiento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura - Conducta grupal o individual - Rendimiento laboral 	1,2,3,4,5	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100))
Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Didáctica educativa - Proceso de transmisión de competencias y capacidades - Materiales educativos 	6,7,8,9,10	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100)
Competencias y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagógicos - Conocimientos - Habilidades - Aptitud - Actitudes 	11,12,13,14,15	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100))
Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Estado de ánimo - Reacción subjetiva - Medio ambiente 	16,17,18,19,20	Ineficaz (20:47) Regular (48:75) Eficaz (76:100)

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4

Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Directiva y el Desempeño en Docente en La Institución Educativa Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021

Estimados maestros el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación y tiene como finalidad recoger información relevante sobre su sentir acerca de la Gestión Directiva en la Institución Educativa “Simón Bolívar” como producto de su vivencia dentro de la institución.

AREA: _____

DÍA: _____

HORA: _____

INDICACIONES

Lea los ítems y marque con una equis (x) el recuadro que cree conveniente en donde:

Muy eficiente	Eficiente	Moderadamente Eficiente	Poco eficiente	Nada eficiente
5	4	3	2	1

	ÍTEMS	ESCALA				
	Educación de calidad	5	4	3	2	1
1	Los directivos Planifican coordinadamente con los docentes para diversificar el currículo.					
2	Los directivos Promueven estrategias pedagógicas con los docentes					
3	Los directivos realizan monitoreo de las elaboraciones de los documentos pedagógicos de los docentes					
4	Existe un plan de acompañamiento y monitoreo y de acuerdo al marco del Buen Desempeño docente					
5	Los directivos promueven el desarrollo y actualización de los documentos institucionales					
	Administración educativa					
6	Los directivos conocen el Manual de Organización y Funciones Institucional					
7	Los directivos publican oportunamente el cronograma de matrícula del año lectivo					
8	Los directivos ejecutan adecuadamente el presupuesto asignado					
9	Los directivos distribuyen adecuadamente y en el tiempo previsto los recursos pedagógicos.					

10	Los directivos buscan ejecutar proyectos de Innovación que permitan mejorar la infraestructura					
	Crecimiento profesional					
11	Los directivos promueven el desarrollo profesional de los docentes					
12	Los directivos expiden resoluciones de felicitación por los logros docente					
13	Los directivos dan a conocer sobre las capacitaciones del MINEDU					
14	Los Directivos buscan convenios para formar y capacitar a los docentes en la curricular					
15	Los directivos propician y desarrollan estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los docentes					
	Relaciones interpersonales en el trabajo					
16	Los directivos promueven el trabajo en equipo					
17	Los directivos utilizan la comunicación permanente para promover la comprensión, empatía y un clima favorable.					
18	Los directivos resuelven conflictos entre los docentes utilizando criterios éticos y a acuerdos de convivencia					
19	Los directivos resuelven problemas con los estudiantes en base a juicios éticos acuerdos de convivencia					
20	Los directivos realizan encuentros extracurriculares para integrar a la comunidad educativa					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Directiva y el Desempeño en Docente en La Institución Educativa Simón Bolívar del Distrito Andrés Avelino Cáceres - Ayacucho 2021

Estimados maestros el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación y tiene como finalidad recoger información relévate sobre su sentir acerca del Desempeño Docente en la Institución Educativa “Simón Bolívar” como producto de su vivencia dentro de la institución.

AREA: _____

DÍA: _____

HORA: _____

INDICACIONES

Lea los ítems y marque con una equis (x) el recuadro que cree conveniente en donde:

Muy eficiente	Eficiente	Moderadamente Eficiente	Poco eficiente	Nada eficiente
5	4	3	2	1

	ÍTEM	ESCALA				
	Comportamiento humano	5	4	3	2	1
1	Los directivos elaboran coordinadamente con los docentes el reglamento interno					
2	Los directivos elaboran conjuntamente con la comunidad educativa los acuerdos de convivencia					
3	Los directivos promueven la participación y convivencia democrática entre los docentes y directivos					
4	La institución cuenta con un coordinador de tutoría y tutores que ayuden a prevenir acciones de riesgo					
5	Los directivos promueven acciones que garanticen la solución de conflictos institucionales					
	Enseñanza					
6	Los docentes realizan y usan los documentos pedagógicos en el proceso					
7	Los docentes utilizan estrategias para desarrollar las actividades					
8	Los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje					
9	Los docentes emplean materiales educativos en el proceso					
10	los docentes cumplen con las horas efectivas					

	Competencias y capacidades					
11	Los docentes precisaron los desempeños de acuerdo a las competencias y capacidades de grado					
12	Los docentes participaron en la capacitación de la evaluación curricular					
13	Los docentes promueven el desarrollo de competencias					
14	para alcanzar el logro de los aprendizajes					
15	Los docentes participaron en la capacitación de Fortalecimiento de Capacidades					
	Inteligencia emocional					
16	Muestra discernimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de sus estudiantes.					
17	Fomenta la empatía y el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa					
18	Es afectivo ante dificultades que demuestren los estudiantes					
19	Se relaciona de manera adecuada y acepta a todos los miembros de la comunidad educativa sin ninguna discriminación					
20	Sabe llevar la carga emocional frente a un conflicto institucional					

nexo 5

Autorización



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRRES 2018-2027"

Santa Elena, 22 de mayo de 2021.

OFICIO N° 055-2021-ME-DREA-UGEL-HGA/DIR-IEP-"SB"-SE-AAD.

SEÑORA : Prof. Jimmy Steve POLACK CALDERÓN
Estudiante de la Escuela de Posgrado de la UCV. PRESENTE:

ASUNTO : Comunico la aceptación y autorización para realizar el trabajo de investigación sobre Gestión Directiva y Desempeño Docente en la I.E. 38060 "Simón Bolívar" Nivel Secundaria.

REFERENCIA : Solicitud.

Es grato dirigirme a Ud., para saludarlo a nombre propio, plana docente, estudiantes y padres de familia en general de la Institución Educativa Pública "Simón Bolívar" de Santa Elena, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, provincia de Huamanga, región Ayacucho, visto el documento de la referencia presentada a la institución educativa se Autoriza para realizar del trabajo investigación sobre "Gestión Directiva y Desempeño Docente" en la institución educativa.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

FERQ/Dir.
c.c. Archivo.



anexo 6

Análisis de confiabilidad para la variable de Gestión Directiva																					TOTAL		
SUJETOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20			
01	3	3	2	1	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	58		
02	2	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	47		
03	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	5	2	2	2	3	3	2	3	1	1	55	α (Alfa) =	0.98879522
04	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	64	k (numero de items) =	20
05	3	3	4	4	3	5	3	2	3	2	5	3	3	3	3	5	3	3	2	2	64	Vi (Varianza de cada Items) =	10,2171429
06	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	75	Vt (varianza total) =	94,4767347
07	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	1	49		
08	2	4	2	3	4	5	4	1	4	4	5	5	3	2	5	3	5	4	1	1	67		
09	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	56	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
10	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	77		
11	3	3	3	1	3	4	4	1	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4	1	1	66		
12	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	80		
13	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47	α (Alfa) =	0.98879522
14	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
15	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
16	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
17	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
18	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
19	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
20	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
21	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
22	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
23	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
24	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
25	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
26	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
27	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
28	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
29	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
30	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
31	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
32	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
33	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
34	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
35	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
Varianza	0,5829	0,1992	1,04	1,4906	0,2171	0,5584	0,1796	0,3624	0,1796	0,1584	0,7298	0,2563	0,8767	0,3069	0,2906	1,6278	0,2563	0,1796	0,3624	0,3624			

Análisis de confiabilidad para la variable de Desempeño en Docente																							
SUJETOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	TOTAL		
01	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	73		
02	3	5	4	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	1	1	61		
03	3	5	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	1	65	α (Alfa)=	0.9294982
04	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	66	k (numero de items)=	20
05	3	5	4	4	3	5	3	2	3	2	4	4	4	5	3	5	3	3	2	2	69	Vi (Varianza de cada Items)=	14.127347
06	3	5	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	73	Vt (varianza total)=	120.77061
07	3	5	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	2	2	64		
08	3	5	4	4	3	5	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	1	4	74		
09	3	5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	69	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$	
10	3	5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	70		
11	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	79		
12	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	81		
13	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	77	α (Alfa)=	0.9294982
14	3	5	4	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4	5	3	1	3	3	2	4	64		
15	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
16	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
17	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
18	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
19	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
20	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
21	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	67		
22	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	67		
23	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	1	3	3	1	63		
24	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	1	65		
25	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	3	1	64		
26	3	5	4	4	3	1	1	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	1	62		
27	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	1	65		
28	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	1	65		
29	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
30	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
31	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
32	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
33	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
34	2	3	1	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	1	1	47		
35	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	67		
Varianza	0.2253	0.9012	2.0278	2.0278	0	0.7478	0.542	0.5584	0.1796	0.2563	0	0.2253	0.9012	0.9012	0	1.5592	0.3869	0.2563	1.0727	1.3584			

anexo 7

Prueba de normalidad

Tabla 8 Prueba de Normalidad de las variables Gestión Directiva y Desempeño Docente

Pruebas de normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DIRECTIVA	,628	35	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,848	35	,000

anexo 8

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide la Gestión Directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	Educación de calidad							
1	Los directivos Planifican coordinadamente para diversificar el currículo.	X		X		X		
2	Los directivos Promueven estrategias pedagógicas con los docentes	X		X		X		
3	Los directivos realizan monitoreo de las elaboraciones de los documentos pedagógicos de los docentes	X		X		X		
4	Existe un plan de acompañamiento y monitoreo y de acuerdo al marco del Buen Desempeño docente	X		X		X		
5	Los directivos promueven el desarrollo y actualización de los documentos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Administración educativa							
6	Los directivos conocen el Manual de Organización y Funciones Institucional	X		X		X		
7	Los directivos publican oportunamente el cronograma de matrícula del año lectivo	X		X		X		
8	Los directivos ejecutan adecuadamente el presupuesto asignado	X		X		X		
9	Los directivos distribuyen adecuadamente y en el tiempo previsto los recursos pedagógicos.	X		X		X		

10	Los directivos buscan ejecutar proyectos de Innovación que permitan mejorar la infraestructura	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Crecimiento profesional							
11	Los directivos promueven el desarrollo profesional de los docentes	X		X		X		
12	Los directivos expiden resoluciones de felicitación por los logros docente	X		X		X		
13	Los directivos dan a conocer sobre las capacitaciones del MINEDU	X		X		X		
14	Los Directivos buscan convenios para formar y capacitar a los docentes en la curricular	X		X		X		
15	Los directivos propician y desarrollan estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones interpersonales en el trabajo							
16	Los directivos promueven el trabajo en equipo	X		X		X		
17	Los directivos utilizan la comunicación permanente para promover la comprensión, empatía y un clima favorable.	X		X		X		
18	Los directivos resuelven conflictos entre los docentes utilizando criterios éticos y a acuerdos de convivencia	X		X		X		
19	Los directivos resuelven problemas con los estudiantes en base a juicios éticos acuerdos de convivencia	X		X		X		

20	Los directivos realizan encuentros extracurriculares para integrar a la comunidad educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Rubén Huamán Intiquilla

DNI:80324638

Especialidad del validador: MAGÍSTER ADMINISTRACION EN LA EDUCACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

umento que Mide el Desempeño en Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Comportamiento humano							
1	Los directivos elaboran coordinadamente con los docentes el reglamento interno	X		X		X		
2	Los directivos elaboran conjuntamente con la comunidad educativa los acuerdos de convivencia	X		X		X		

3	Los directivos promueven la participación y convivencia democrática entre los docentes y directivos	X		X		X		
4	La institución cuenta con un coordinador de tutoría y tutores que ayuden a prevenir acciones de riesgo	X		X		X		
5	Los directivos promueven acciones que garanticen la solución de conflictos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Enseñanza							
6	Los docentes realizan y usan los documentos pedagógicos en el proceso	X		X		X		
7	Los docentes utilizan estrategias para desarrollar las actividades	X		X		X		
8	Los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
9	Los docentes emplean materiales educativos en el proceso	X		X		X		
10	los docentes cumplen con las horas efectivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias y capacidades							
11	Los docentes precisaron los desempeños de acuerdo a las competencias y capacidades de grado	X		X		X		
12	Los docentes participaron en la capacitación de la evaluación curricular	X		X		X		

13	Los docentes promueven el desarrollo de competencias para alcanzar el logro de los aprendizajes	X		X		X		
14	Los docentes participaron en la capacitación de Fortalecimiento de Capacidades	X		X		X		
15	Los docentes desarrollan actividades que promueven el trabajo colegiado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	Inteligencia emocional							
16	Muestra discernimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Fomenta la empatía y el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
18	Es afectivo ante dificultades que demuestren los estudiantes	X		X		X		
19	Se relaciona de manera adecuada y acepta a todos los miembros de la comunidad educativa sin ninguna discriminación	X		X		X		
20	Sabe llevar la carga emocional frente a un conflicto institucional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Rubén Huamán Intiquilla

DNI: 80324638

Especialidad del validador: : **MAGÍSTER ADMINISTRACION EN LA EDUCACION.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de mayo del 2021

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Magister en Administración
de la Educación.

Firma del Experto Informante.

Mide la Gestión

anexo 9

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que
Directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	Educación de calidad							
1	Los directivos Planifican coordinadamente para diversificar el currículo.	X		X		X		
2	Los directivos Promueven estrategias pedagógicas con los docentes	X		X		X		
3	Los directivos realizan monitoreo de las elaboraciones de los documentos pedagógicos de los docentes	X		X		X		
4	Existe un plan de acompañamiento y monitoreo y de acuerdo al marco del Buen Desempeño docente	X		X		X		
5	Los directivos promueven el desarrollo y actualización de los documentos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
	Administración educativa							
6	Los directivos conocen el Manual de Organización y Funciones Institucional	X		X		X		

7	Los directivos publican oportunamente el cronograma de matrícula del año lectivo	X		X		X		
8	Los directivos ejecutan adecuadamente el presupuesto asignado	X		X		X		
9	Los directivos distribuyen adecuadamente y en el tiempo previsto los recursos pedagógicos.	X		X		X		
10	Los directivos buscan ejecutar proyectos de Innovación que permitan mejorar la infraestructura	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Crecimiento profesional							
11	Los directivos promueven el desarrollo profesional de los docentes	X		X		X		
12	Los directivos expiden resoluciones de felicitación por los logros docente	X		X		X		
13	Los directivos dan a conocer sobre las capacitaciones del MINEDU	X		X		X		
14	Los Directivos buscan convenios para formar y capacitar a los docentes en la curricular	X		X		X		
15	Los directivos propician y desarrollan estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones interpersonales en el trabajo							
16	Los directivos promueven el trabajo en equipo	X		X		X		
17	Los directivos utilizan la comunicación permanente para promover la comprensión, empatía y un clima favorable.	X		X		X		

18	Los directivos resuelven conflictos entre los docentes utilizando criterios éticos y a acuerdos de convivencia	X		X		X		
19	Los directivos resuelven problemas con los estudiantes en base a juicios éticos acuerdos de convivencia	X		X		X		
20	Los directivos realizan encuentros extracurriculares para integrar a la comunidad educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jimson Cisneros Prado

DNI:44719985

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN FINANZAS Y MERCADO CAPITALES

16 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide el Desempeño en Docente

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	Comportamiento humano							

1	Los directivos elaboran coordinadamente con los docentes el reglamento interno	X		X		X		
2	Los directivos elaboran conjuntamente con la comunidad educativa los acuerdos de convivencia	X		X		X		
3	Los directivos promueven la participación y convivencia democrática entre los docentes y directivos	X		X		X		
4	La institución cuenta con un coordinador de tutoría y tutores que ayuden a prevenir acciones de riesgo	X		X		X		
5	Los directivos promueven acciones que garanticen la solución de conflictos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Enseñanza							
6	Los docentes realizan y usan los documentos pedagógicos en el proceso	X		X		X		
7	Los docentes utilizan estrategias para desarrollar las actividades	X		X		X		
8	Los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
9	Los docentes emplean materiales educativos en el proceso	X		X		X		
10	los docentes cumplen con las horas efectivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias y capacidades							

11	Los docentes precisaron los desempeños de acuerdo a las competencias y capacidades de grado	X		X		X		
12	Los docentes participaron en la capacitación de la evaluación curricular	X		X		X		
13	Los docentes promueven el desarrollo de competencias para alcanzar el logro de los aprendizajes	X		X		X		
14	Los docentes participaron en la capacitación de Fortalecimiento de Capacidades	X		X		X		
15	Los docentes desarrollan actividades que promueven el trabajo colegiado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	Inteligencia emocional							
16	Muestra discernimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Fomenta la empatía y el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
18	Es afectivo ante dificultades que demuestren los estudiantes	X		X		X		
19	Se relaciona de manera adecuada y acepta a todos los miembros de la comunidad educativa sin ninguna discriminación	X		X		X		
20	Sabe llevar la carga emocional frente a un conflicto institucional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jimson Cisneros Prado

DNI:44719985

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN FINANZAS Y MERCADO CAPITALES

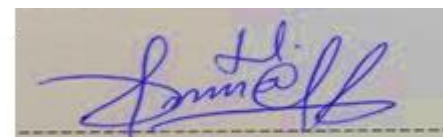
15 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

anexo 11

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide la Gestión Directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	Educación de calidad							
1	Los directivos Planifican coordinadamente para diversificar el currículo.	X		X		X		
2	Los directivos Promueven estrategias pedagógicas con los docentes	X		X		X		
3	Los directivos realizan monitoreo de las elaboraciones de los documentos pedagógicos de los docentes	X		X		X		
4	Existe un plan de acompañamiento y monitoreo y de acuerdo al marco del Buen Desempeño docente	X		X		X		
5	Los directivos promueven el desarrollo y actualización de los documentos institucionales	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Administración educativa							
6	Los directivos conocen el Manual de Organización y Funciones Institucional	X		X		X		
7	Los directivos publican oportunamente el cronograma de matrícula del año lectivo	X		X		X		
8	Los directivos ejecutan adecuadamente el presupuesto asignado	X		X		X		
9	Los directivos distribuyen adecuadamente y en el tiempo previsto los recursos pedagógicos.	X		X		X		
10	Los directivos buscan ejecutar proyectos de Innovación que permitan mejorar la infraestructura	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Crecimiento profesional							
11	Los directivos promueven el desarrollo profesional de los docentes	X		X		X		
12	Los directivos expiden resoluciones de felicitación por los logros docente	X		X		X		
13	Los directivos dan a conocer sobre las capacitaciones del MINEDU	X		X		X		
14	Los Directivos buscan convenios para formar y capacitar a los docentes en la curricular	X		X		X		
15	Los directivos propician y desarrollan estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

	Relaciones interpersonales en el trabajo						
16	Los directivos promueven el trabajo en equipo	X		X		X	
17	Los directivos utilizan la comunicación permanente para promover la comprensión, empatía y un clima favorable.	X		X		X	
18	Los directivos resuelven conflictos entre los docentes utilizando criterios éticos y a acuerdos de convivencia	X		X		X	
19	Los directivos resuelven problemas con los estudiantes en base a juicios éticos acuerdos de convivencia	X		X		X	
20	Los directivos realizan encuentros extracurriculares para integrar a la comunidad educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. EDWIN ARTURO CHUCHÓN LUQUE DNI: 28313493

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

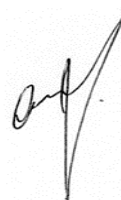
16 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. EDWIN ARTURO CHUCHÓN LUQUE
DNI. N° 28313493

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Desempeño en Docente

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
	Comportamiento humano							
1	Los directivos elaboran coordinadamente con los docentes el reglamento interno	X		X		X		
2	Los directivos elaboran conjuntamente con la comunidad educativa los acuerdos de convivencia	X		X		X		
3	Los directivos promueven la participación y convivencia democrática entre los docentes y directivos	X		X		X		
4	La institución cuenta con un coordinador de tutoría y tutores que ayuden a prevenir acciones de riesgo	X		X		X		
5	Los directivos promueven acciones que garanticen la solución de conflictos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Enseñanza							
6	Los docentes realizan y usan los documentos pedagógicos en el proceso	X		X		X		
7	Los docentes utilizan estrategias para desarrollar las actividades	X		X		X		
8	Los docentes planifican sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
9	Los docentes emplean materiales educativos en el proceso	X		X		X		
10	Los docentes cumplen con las horas efectivas	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias y capacidades							
11	Los docentes precisaron los desempeños de acuerdo a las competencias y capacidades de grado	X		X		X		
12	Los docentes participaron en la capacitación de la evaluación curricular	X		X		X		
13	Los docentes promueven el desarrollo de competencias para alcanzar el logro de los aprendizajes	X		X		X		
14	Los docentes participaron en la capacitación de Fortalecimiento de Capacidades	X		X		X		
15	Los docentes desarrollan actividades que promueven el trabajo colegiado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	Inteligencia emocional							
16	Muestra discernimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Fomenta la empatía y el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
18	Es afectivo ante dificultades que demuestren los estudiantes	X		X		X		
19	Se relaciona de manera adecuada y acepta a todos los miembros de la comunidad educativa sin ninguna discriminación	X		X		X		
20	Sabe llevar la carga emocional frente a un conflicto institucional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. EDWIN ARTURO CHUCHÓN LUQUE DNI: 28313493

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

15 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Mg. EDWIN ARTURO CHUCHÓN LUQUE
DNI. N° 28313493**

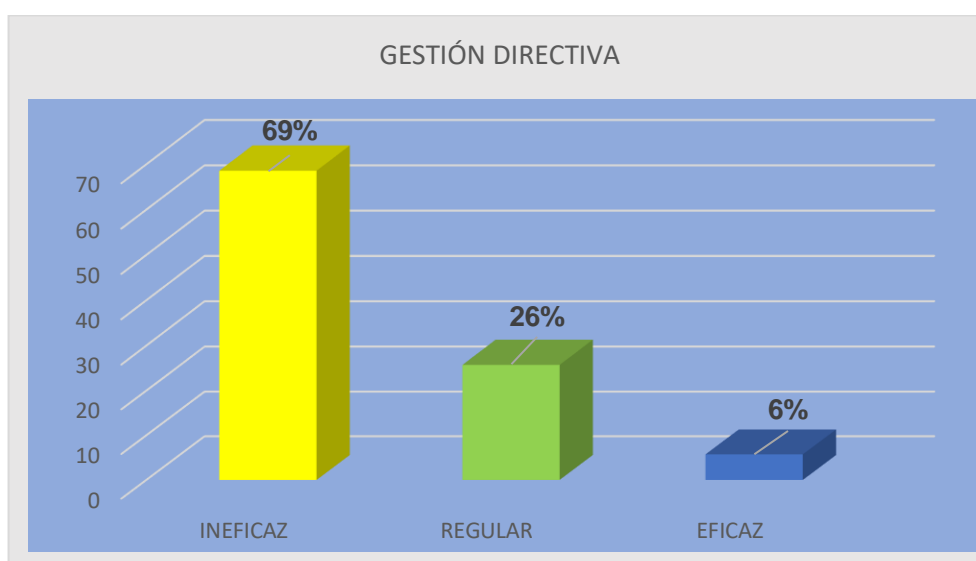
anexo 13

Resultados descriptivos

Tabla 5 Frecuencia de la variable gestión directiva

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO
INEFICAZ	24	69
REGULAR	9	26
EFICAZ	2	6
TOTAL	35	100

figura 1 Frecuencia de la variable desempeño docente

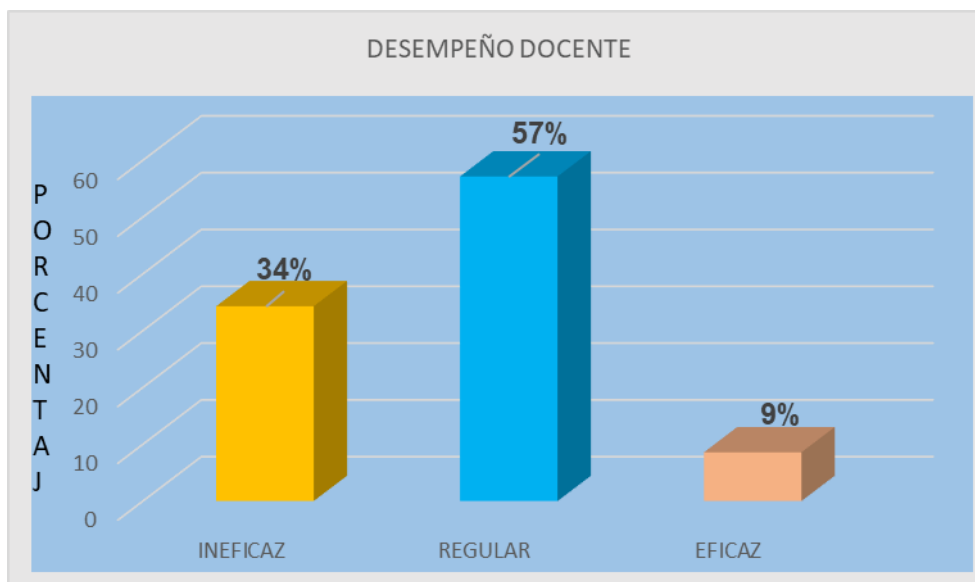


La tabla 5 y la figura 2, presentan los resultados de la encuesta realizada a 35 docentes del nivel secundaria; respecto a la variable gestión directiva, donde 24 de ellos que representan el 69% opinaron que es ineficaz, 9 encuestados que representan 26% opinaron que es regular y 2 encuestados que representan el 6% opinan que eficaz.

Tabla 1 Frecuencia de la variable desempeño docente

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO
INEFICAZ	4	11
REGULAR	29	83
EFICAZ	2	6
TOTAL	35	100

figura 2 Frecuencia de la variable desempeño docente



La tabla 6 y la figura 3, presentan los resultados de la encuesta realizada a 35 docentes del nivel secundaria; respecto a la variable desempeño docente, donde 12 de ellos que representan el 34% que opinan de ineficaz, 20 encuestados que representan el 57% opinan que es regular, 3 encuestados que representan 9% opinan que eficaz.

GESTIÓN DIRECTIVA			DESEMPEÑO DOCENTE	
NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		VALIDO		VALIDO
INEFICAZ	24	69	12	34
REGULAR	9	26	20	57

EFICAZ	2	6	3	9
TOTAL	35	100	35	100

Tabla 2 Comparación de las variables Gestión directiva y Desempeño Docente

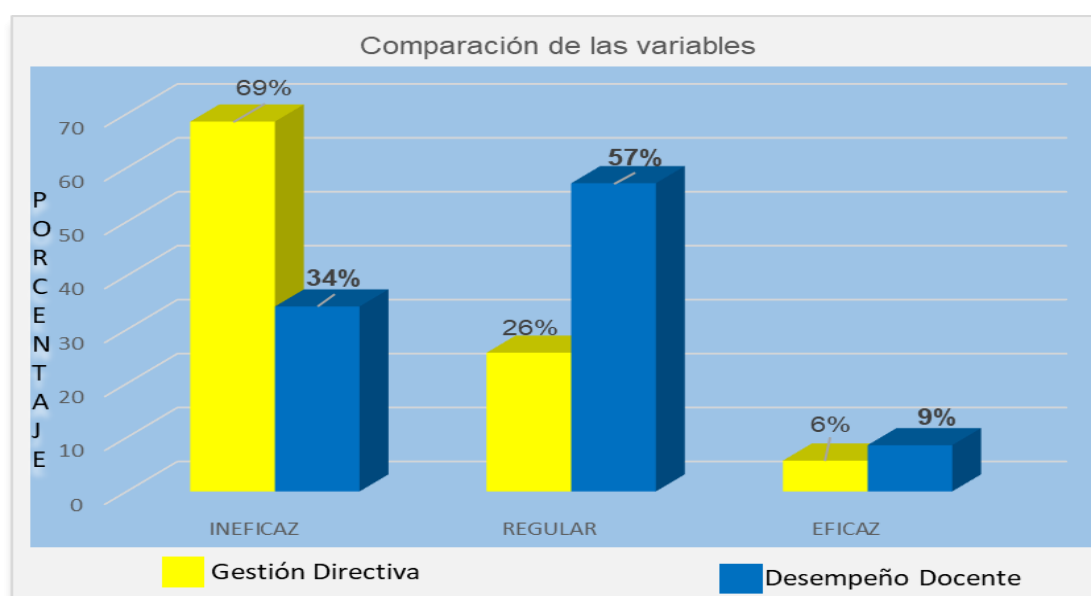


figura Comparación de las variables Gestión directiva y Desempeño Docente

La tabla 7 y la figura 4, presentan los resultados de la encuesta realizada a 35 docentes; respecto a las variables gestión directiva y desempeño docente en donde la comparación de estas se obtuvo que la variable gestión directiva obtuvo un 6% de ineficacia a diferencia de la variable Desempeño Docente que dio un 9% de ineficacia el 26% de encuestados opinan que es regular la gestión directiva a diferencia de un 57% de encuestados que opinaron respecto a la variable desempeño docente que es regular y el 6% de encuestados opinaron que es eficaz

la gestión directiva de igual forma con un 9% opinaron que es eficaz el desempeño docente.

anexo 14

Dimensión Conceptual de las Variables y Dimensión

Variable 1 Gestión Directiva

Como menciona Miranda (2016) la gestión en los colegios son las operaciones y acciones dirigidas al logro de objetivos institucionales facilitando la

coordinación en las instituciones educativas dentro y fueraG de ella; orientadas al control de las actividades curriculares y extra curriculares procurando el cumplimiento de la calidad de la convivencia escolar y el logro pedagógico.

Dimensión de las variables

Dimensión 1: Educación de calidad

Según manifiesta Ferguson et al (2019) La calidad educativa cuando se ofrece una educación inclusiva y con las mismas condiciones para todos los estudiantes brindando las competencias y conocimientos para que logren desarrollar sus capacidades y habilidades y puedan enfrentarse a las exigencias de un mundo tan competitivo.

Dimensión 2: Administración educativa

Como define Luca (2020) son procesos que permite lograr los objetivos institucionales por medio del orden de las actividades que se realizan con el fin de alcanzar las metas académicas permitiendo crear políticas orientada a las funciones de la plana jerárquica para quitar a los agentes educativos.

Dimensión 3: crecimiento profesional

Como precisa la revista La Prensa Gráfica (2017) el crecimiento en la profesión de cada persona es el cambio de forma positiva que tiene cada individuo al concretizar sus deseos personales y profesionales a través de un grado de estudios.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales en el trabajo

Según Montes (2016) las relaciones interpersonales es el modo de relacionar o crear vínculos con una o más personas en base a emociones sentimientos. Intereses en común, actividades y otras.

Variable 2 Desempeño Docente

De acuerdo Martínez; Valles y Guevara (2016) el desempeño consiste en la calidad de servicio que puede brindar una persona en este caso es el conjunto de acciones establecidas pedagógicamente que realizan los docentes para brindar una enseñanza de calidad.

Dimensión de las variables

Dimensión 1: Comportamiento humano

Tal como menciona Morales (2017) en una respuesta a una causa externa que impulsa al individuo a realizar conductas en un determinado espacio y tiempo, es decir es el conjunto de acciones manifestados por el ser humano.

Dimensión 2: Enseñanza

De acuerdo a (Huerta, 2020) la enseñanza es la labor principal del profesor mediante la cual trasfiere a sus estudiantes conocimientos habilidades destrezas, capacidades y competencias a través de un proceso continuo y de ayuda a la construcción de sus aprendizajes.

Dimensión 3: Competencias y capacidades

Gómez (2016) manifiesta la competencia son características personales e individuales que le proporciona a un estudiante desempeñarse óptimamente para el logro personal y académico; la capacidad son recursos como el conocimiento, actitudes y habilidades que los educandos hacen uso para enfrentarse en un escenario determinado siendo operaciones pocas complejas.

Dimensión 4: Inteligencia emocional

Refiere Mantilla (2015) que el docente no debe concentrar sus esfuerzos tan solo en la enseñanza de contenidos sino más bien en las conductas, emociones y sentimientos tratando de comprender al estudiante en todas estas dimensiones para que su enseñanza sea una forma de sentir las necesidades de los escolares, para el docente le permite obtener las competencias necesarias para que lograr habilidades para poder enseñar a sus estudiantes con eficiencia.